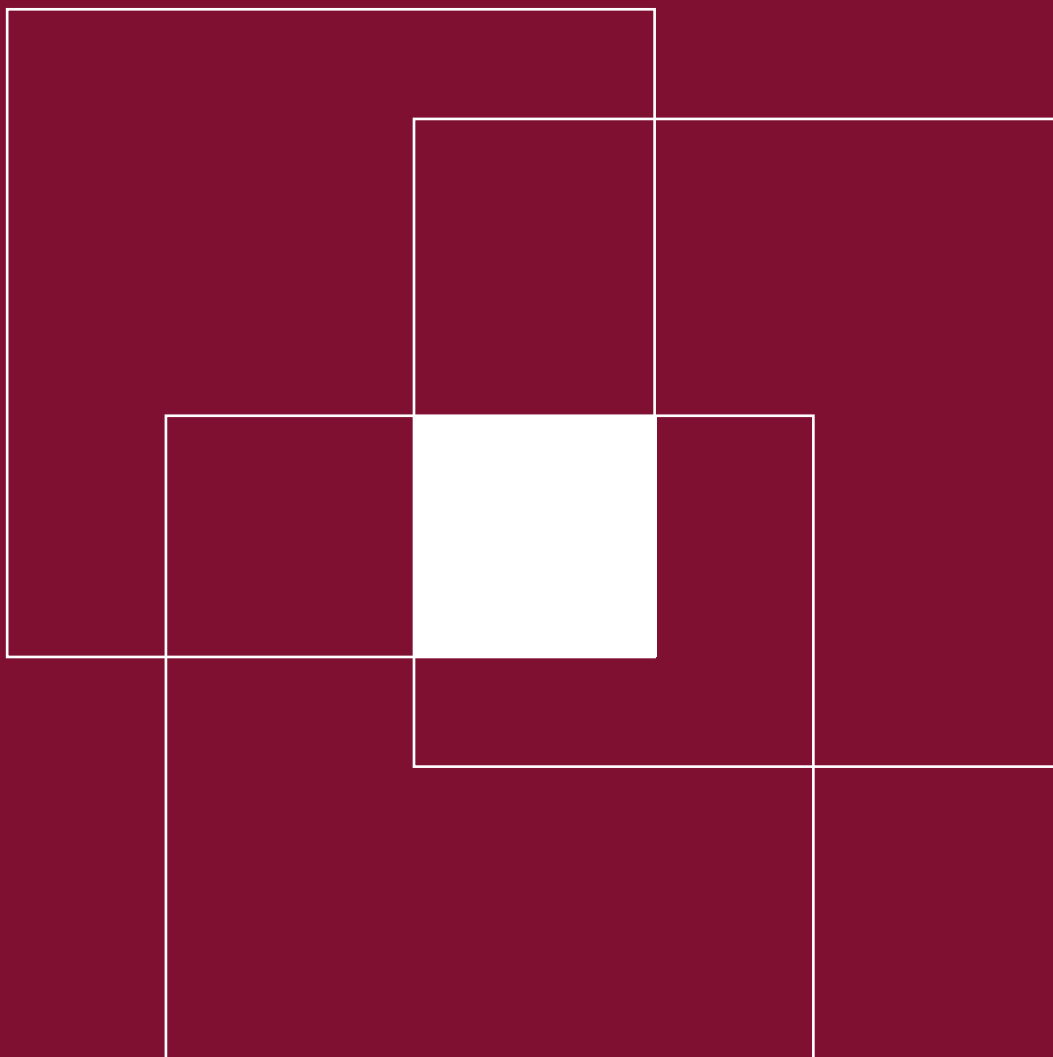




Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL BIENIO **2010-2011**



Organización Internacional del Trabajo

**PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA EL BIENIO
2010-2011**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN 978-92-2-322618-3 (print)
ISBN 978-92-2-322619-0 (web pdf)

Primera edición 2009

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.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	vii
Adopción del presupuesto para 2010–2011	ix
Nota explicativa	xi
Mensaje del Director General	xiii
Mensaje original	xi
Respuesta del Director General y propuestas ajustadas	xv
Presentación resumida	1
Introducción	1
Del Marco de Políticas y Estrategias al Programa y Presupuesto	2
Marco estratégico	2
Prioridades programáticas	2
Gestión basada en los resultados	4
Estrategia en materia de recursos	5
Planificación del trabajo basada en los resultados	5
El presupuesto ordinario	6
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO)	9
Recursos extrapresupuestarios	10
Presupuestos integrados por resultado	10
Capacidad de prestación de servicios	13
Fortalecimiento de la capacidad analítica y operacional	13
Nuevos métodos de trabajo	14
Prioridades regionales	17
África	17
Las Américas	18
Estados árabes	20
Asia y el Pacífico	21
Europa y Asia Central	23
Igualdad de género	25
Marco estratégico	27
Objetivo estratégico: Empleo	27
Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	28
Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	32

Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles.....	36
Objetivo estratégico: Protección social.....	41
Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género.....	42
Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	45
Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	47
Resultado 7: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente.....	50
Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	52
Objetivo estratégico: Diálogo social	55
Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas.....	56
Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas.....	58
Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces.....	61
Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas.....	64
Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	65
Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	69
Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.....	70
Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso.....	73
Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	75
Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	78
Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	80
Coherencia de las políticas	85
Resultado 19: Los Estados Miembros adoptan un enfoque integrado del trabajo decente y lo sitúan en el centro de sus políticas económicas y sociales, respaldados por los principales organismos de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales	85
Fortalecer las capacidades técnicas.....	89
Base de conocimientos	89
Fortalecer la capacidad de los mandantes.....	90

Alianzas y comunicación	91
Alianzas.....	91
Comunicación.....	91
Capacidad operacional	92
Gobernanza, apoyo y gestión	95
Resultado 1: Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT	95
Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	97
Anexos informativos.....	101
1. Presupuesto operativo.....	103
2. Detalles de los aumentos de los costos	117
3. Presupuesto operativo por partidas y conceptos de gasto.....	127
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario.....	133
5. Evolución del programa y niveles de gastos	135

Abreviaturas

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCSI	Comité Consultivo de Supervisión Independiente
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CSSP	Caja de Seguro de Salud del Personal
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
DELP	Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza
Fondo Mundial	Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PGE	Programa Global de Empleo
PIB	producto interno bruto
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
UE	Unión Europea
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISE	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
ZFI	zona franca industrial

Adopción del presupuesto para 2010-2011

En su 98.^a reunión (3-19 de junio de 2009), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por 410 votos a favor, 3 en contra y 6 abstenciones, la siguiente resolución, sometida por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 72.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2011, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a

726.720.000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 726.720.000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 777.590.400 francos suizos, y resuelve 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.

En el cuadro siguiente figura el presupuesto tal como fue adoptado por la Conferencia:

Gastos			Ingresos			
	Presupuesto 2008-2009	Previsiones para 2010-2011	Presupuesto 2008-2009		Previsiones para 2010-2011	
	(dólares EE.UU.)	(dólares EE.UU.)	(dólares EE.UU.)	(francos suizos)	(dólares EE.UU.)	(francos suizos)
Parte I						
Presupuesto ordinario	634.163.177	718.898.200	Contribuciones de los Estados Miembros			
Parte II						
Gastos imprevistos	875.000	875.000				
Parte III						
Fondo de Operaciones	—	—				
Parte IV						
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.691.823	6.946.800				
Presupuesto total	641.730.000	726.720.000				
			641.730.000	789.327.900	726.720.000	777.590.400

Nota explicativa

En su 304.^a reunión (marzo de 2009), el Consejo de Administración examinó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 del Director General. Tras el debate del Consejo de Administración, y habida cuenta de las orientaciones impartidas, se presentó una versión revisada de las propuestas, que fue adoptada por el Consejo de Administración.

En el presente documento se han introducido ciertas modificaciones en algunos de los

resultados, indicadores, metas y estrategias, derivadas de la discusión de las propuestas en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración en marzo de 2009, tal como fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Estos cambios implican que el marco estratégico comprende 19 resultados en lugar de los 17 establecidos inicialmente en las propuestas de Programa y Presupuesto.

Mensaje del Director General

Mensaje original

Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 responden a importantes acontecimientos recientes que han afectado a la Organización.

En junio de 2008, las delegaciones tripartitas de 182 países congregadas en la Conferencia Internacional del Trabajo renovaron unánimemente su compromiso con los objetivos constitucionales de la OIT y reafirmaron la función que desempeña la Organización en la economía mundial a través de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Pocos meses después, una grave crisis financiera se extendió a la economía real, destruyendo miles de empresas y decenas de millones de empleos. Esta situación ha agravado la crisis persistente del empleo y la protección social que reinaba antes del inicio de las perturbaciones mundiales. Las medidas requeridas para volver a poner en pie las empresas, crear empleos y proteger a los trabajadores y las familias ocuparán durante muchos años un lugar destacado en el programa de los mandantes.

Esta situación tiene diversas consecuencias para la OIT.

Las primeras respuestas de los países a la crisis dan prioridad a la creación de empleo y la protección social, incluida una atención renovada al diálogo social, lo que pone de manifiesto la pertinencia del Programa de Trabajo Decente de la OIT en tiempos de dificultad económica y recesión social.

El Programa de Trabajo Decente ha recibido un amplio apoyo al más alto nivel en todas las regiones así como por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta última adoptó recientemente una resolución en la que sitúa el pleno empleo y el trabajo decente para todos como elemento central del Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza.

Al mismo tiempo, la OIT es totalmente consciente de la necesidad de reforzar su capacidad para asistir a sus Miembros en su empeño por alcanzar los objetivos de la Organización en el contexto de la globalización. Esta necesidad es si cabe más acuciante en el contexto de una profunda crisis económica mundial.

Mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 abordan estas necesidades. Reconocen la responsabilidad que entraña para nuestra Organización el establecimiento de un programa de políticas que responda a los retos de nuestro tiempo. Mis propuestas persiguen simultáneamente la modernización y la adaptación de la Oficina para que pueda responder mejor a las necesidades de los mandantes.

Mis propuestas se centran en los siguientes elementos:

- las prioridades del mundo del trabajo reflejadas en las regiones y los Programas de Trabajo Decente por País y recogidas en los 17 resultados que se exponen en el Marco de Políticas y Estrategias;
- el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa de la Oficina;
- nuevos métodos de trabajo destinados a incrementar la coherencia y coordinación entre los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y en toda la Oficina;
- una medición clara de los resultados que han de lograrse durante el bienio;
- una importante integración de los recursos del presupuesto ordinario y de las contribuciones extrapresupuestarias, incluidas las contribuciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario;
- la plena coherencia con la reforma de las Naciones Unidas y los principios de eficacia de la ayuda;
- la promoción sistemática de una mayor eficiencia y la redistribución de los ahorros correspondientes a fin de aumentar la eficacia en los programas técnicos;
- el seguimiento de cerca y la evaluación periódica de los programas de la OIT que prestan asistencia a los Miembros para secundar sus esfuerzos;
- el fortalecimiento y la racionalización de importantes funciones de gobernanza de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración.

Las propuestas de Programa y Presupuesto son el resultado de amplias consultas a los mandantes y en toda la Oficina. Hace ya dos años, empezamos a reflexionar sobre las prioridades y capacidades de la OIT a través de los preparativos del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. El fundamento de las propuestas está basado en las numerosas discusiones formales e

informales mantenidas con el Consejo de Administración y con las delegaciones presentes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El personal de la OIT ha participado activamente por conducto de un foro de intercambio de conocimientos a nivel de toda la Oficina. La adopción de la Declaración sobre la Justicia Social nos llevó a examinar de nuevo las prioridades, capacidades y métodos de trabajo.

Estas propuestas son una continuación de mi compromiso con una gestión orientada a la obtención de resultados. Nos hemos centrado en las principales prioridades, representadas por 17 resultados en lugar de los 31 de 2008-2009. Hemos prestado especial atención al establecimiento de criterios de medición más específicos para velar por que las dimensiones cuantitativa y cualitativa de estos resultados sean más claras y verificables. Para cada resultado, hemos especificado de forma más sistemática y detallada la forma en que se pueden lograr y cómo están relacionados con cuestiones de carácter general como la igualdad de género.

Aunque los Miembros de la OIT reconocen la pertinencia y la urgencia que ha cobrado el Programa de Trabajo Decente de la OIT, ningún país escapa a las importantes restricciones que la crisis impone a los recursos públicos. Consciente de estas dificultades, había anunciado anteriormente, y ahora lo confirmo, mi decisión de presentar propuestas de crecimiento real cero, en las que incluyo una asignación prudente para

cubrir un aumento de los costos del orden del 4,3 por ciento.

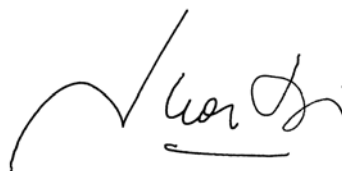
Este nivel de presupuesto nos ha llevado a realizar elecciones difíciles y entraña un cierto número de riesgos. Supone inevitablemente tener que depender más de los recursos extrapresupuestarios, en particular de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO).

Estamos muy agradecidos por el apoyo extraordinario de los donantes. En 2008, el total de créditos aprobados con cargo a recursos extrapresupuestarios ascendió a más de 300 millones de dólares de los Estados Unidos. Además, los donantes aportaron 42 millones de dólares a la CSPO.

Las propuestas se basan en los esfuerzos en curso y propugnan su continuidad para fortalecer la eficacia y eficiencia de la Organización. Contienen iniciativas específicas para seguir mejorando el control, la transparencia y la rendición de cuentas.

Servir a una Organización que tiene tanto que ofrecer y en la que tantas personas de todo el mundo confían es un ejercicio de humildad e inspiración.

Espero que estas propuestas de Programa y Presupuesto respondan a las expectativas de los mandantes de la OIT. Se las someto a su consideración para que formulen los comentarios pertinentes y las aprueben.



Juan Somavia
Director General

13 de febrero de 2009

Respuesta del Director General y propuestas ajustadas ¹

Su Comisión mantuvo una discusión de fondo enriquecedora sobre las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011.

Desearía darles las gracias por el firme compromiso que han mostrado con nuestra Organización. Los Directores Ejecutivos y Regionales han tomado buena nota del debate celebrado en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración, así como de las observaciones que ustedes han formulado en los contactos directos que han mantenido con ellos.

Nos han proporcionado una orientación clara. Muchas de sus observaciones se refieren a la formulación y aplicación de las propuestas para 2010-2011. Estas indicaciones están influyendo ya en la labor que estamos desarrollando. Permítanme referirme a algunos de los puntos principales que han señalado.

Contexto: la justicia social y la crisis

Todos los oradores coincidieron unánimemente en que el Programa de Trabajo Decente, según se articula en la Declaración de 2008 y en mis propuestas de Programa y Presupuesto, era un elemento central de la respuesta a la enorme crisis económica y social que está afectando a todas las regiones.

Como señaló Sir Roy Trotman, «la Declaración sobre la Justicia Social y la actual crisis financiera, económica y social, y sus repercusiones en los trabajadores» — y yo añadiría, en los tres mandantes — «son los principales motores políticos que deberían orientar las discusiones del Programa y Presupuesto en el presente ejercicio». El representante del Reino Unido señaló que «los empleos están en la primera línea de la crisis mundial... la respuesta a la crisis financiera ocupará probablemente durante muchos años un lugar destacado en el programa de los mandantes de la OIT». El Sr. Julien expresó su deseo de que «este Programa y Presupuesto pueda dar efecto a la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social» cuya «necesidad es aún mayor en las circunstancias actuales». El representante de Sudáfrica, hablando en nombre de su región, cuyas necesidades deben

satisfacerse mediante una importante cooperación para el desarrollo, se refirió al peligro que se corría de pasar de una crisis financiera a una crisis económica, a una crisis social y, por último, a una crisis de seguridad. El representante del Japón añadió que «es hora de que la OIT demuestre su capacidad y sus competencias técnicas para respaldar a los mandantes que afrontan dificultades provocadas por la actual crisis financiera y económica... y es hora de actuar para preservar los derechos de los trabajadores sumidos en la desesperación ante el desempleo». El Sr. De Robien habló de una crisis de tal gravedad que resultaba evidente que había que tomar en cuenta la dimensión social en la gobernanza económica mundial, y que la OIT era la organización internacional esencial en el contexto de esa misión.

Muchos oradores sostuvieron puntos de vista similares. Así pues, hemos alcanzado un firme consenso en cuanto a la orientación y a nuestras prioridades sobre la base de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, en un momento en que nos preparamos a afrontar dificultades que requieren una respuesta urgente y eficaz a las necesidades de nuestros mandantes, así como nuestra contribución a las políticas multilaterales.

Apoyo a las prioridades regionales

Una vez más he propuesto transferir más recursos a las regiones. El grupo de Asia y el Pacífico, el grupo africano, Jordania y otros países han manifestado su firme apoyo a esta iniciativa. El grupo africano señaló que las actividades prioritarias definidas para las respectivas regiones correspondían adecuadamente a las necesidades en el terreno. Argentina acogió favorablemente las actividades prioritarias propuestas para la región, y señaló que las medidas propuestas eran precisamente las que los Miembros esperaban que la OIT pusiera en práctica en la región. Varios miembros trabajadores se refirieron de manera muy gráfica a las prioridades regionales, en particular con respecto a las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas. Había acuerdo general en cuanto a que no era el momento de poner en peligro los derechos de

¹ Documento GB.304/8/3 (Rev.).

los trabajadores. Sir Roy Trotman pidió que se prestara «una atención especial al fortalecimiento de la capacidad para asegurar una participación tripartita efectiva en los programas por países de las Naciones Unidas». Varios oradores, incluidos los portavoces de los empleadores y de los trabajadores, se refirieron a la necesidad de incrementar la eficiencia de las oficinas de la OIT en las regiones. Bélgica y otros países abogaron en particular por que se fortaleciera la capacidad de la OIT para, y cito la declaración del grupo africano, «integrar el enfoque del trabajo decente en las estrategias de desarrollo del MANUD». Creo que éste es un objetivo estratégico muy importante. Todos estos comentarios y otros relativos a las regiones revisten particular importancia en estos tiempos de crisis. El sistema de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y los organismos regionales deben aunar sus fuerzas para dar apoyo a los países y a los sectores más vulnerables.

Apoyo a los objetivos estratégicos

Se manifestó un firme apoyo a todos los objetivos estratégicos, que son todos igualmente importantes, indisociables, están interrelacionados y se apoyan mutuamente. Permítanme referirme a cada uno de los objetivos estratégicos.

El empleo fue objeto de mucho apoyo, lo que no tiene nada de sorprendente en estos tiempos de crisis. El grupo de Asia y el Pacífico señaló: «Para hacer frente a las turbulencias económicas que sacuden hoy al mundo y a sus funestas consecuencias para el empleo, se necesitan más que nunca iniciativas constructivas en este campo». El Sr. Julien recordó la prioridad que su Grupo daba a la promoción de un entorno propicio para las empresas, a los programas de creación de PYME y al apoyo y fomento del desarrollo de las competencias profesionales. Los países nórdicos, los Países Bajos, India y la República de Corea dijeron que el empleo y la protección social eran áreas clave a las que la OIT debía prestar atención en el contexto de la crisis. Cuba destacó la importancia estratégica del empleo. India y Hungría hablaron de la importancia del desarrollo de las competencias profesionales, incluida la necesidad de oportunidades de reconversión profesional para los trabajadores. Egipto pidió que se emprendieran proyectos de estímulo del empleo, especialmente para los jóvenes, y de la producción agrícola. China, la República Unida de Tanzania, Bangladesh, Zambia y el Grupo de

los Trabajadores, y muchos otros oradores, dijeron que la promoción del empleo rural y la mejora de la economía informal eran necesidades especiales de los Estados Miembros. Reconozco el valor de todos estos comentarios.

En particular, tenemos que seguir reforzando nuestras actividades relativas a las economías rurales e informales, que a menudo están interrelacionadas. Por consiguiente, propongo añadir 430.000 dólares para potenciar el apoyo de la OIT a los mandantes en lo que atañe a las pequeñas y medianas empresas y a la mejora de la economía informal, sobre todo en las zonas rurales. Con el mismo espíritu, propongo que se aumenten en 300.000 dólares los recursos del Departamento de Actividades Sectoriales, a fin de reforzar nuestra labor relativa al empleo rural. Ambas esferas están relacionadas, y espero que las actividades conjuntas en toda la OIT constituyan una característica notable de esta labor. En total, 730.000 dólares.

Muchos de ustedes señalaron que la labor de la OIT respecto de la protección social es fundamental en estos tiempos de crisis. Hubo muchas expresiones de apoyo así como propuestas y peticiones concretas. El grupo africano subrayó la necesidad de que «las medidas de seguridad social tengan un carácter integral», y que no se trate meramente de redes de seguridad. China se refirió a la importancia de la labor relativa a las pensiones. España señaló la necesidad de que: «la OIT esté dispuesta a utilizar su ventaja comparativa en un momento de recesión económica, notablemente en las migraciones laborales y como una cuestión transversal». Esta ventaja comparativa reside, como lo subrayaron los Estados Unidos de América, en mejorar la protección de los trabajadores migrantes. El Grupo de los Trabajadores y el Reino Unido hicieron hincapié en las condiciones de trabajo y en la seguridad y salud en el trabajo. Se realizó un animado debate acerca de los salarios. Si bien los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores tenían opiniones diferentes sobre el tema, es evidente que ésta es una esfera en la que la OIT tiene una ventaja comparativa específica. Muchos oradores elogiaron la labor de la OIT en relación con el VIH/SIDA, entre ellos Sir Roy Trotman, el Sr. Julien, el grupo africano, Nigeria, Zambia y el Reino Unido. Muchos de ustedes han señalado el resultado relativo a la migración como especialmente importante. Propongo una asignación adicional de 500.000 dólares para la labor destinada a mitigar el impacto de la crisis para los trabajadores migrantes.

Casi todos destacaron la importancia del diálogo social y el tripartismo como modalidad de trabajo de la OIT, y especialmente en el contexto de la crisis. Como lo señaló el grupo

africano: «una voz firme de los interlocutores sociales es un elemento valioso para cualquier programa de desarrollo». Nigeria subrayó la importancia de este objetivo estratégico para la promoción de la buena gobernanza y la justicia social. Muchos de ustedes, y en especial los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, reclamaron recursos adicionales para el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. Ambos Grupos, así como muchos gobiernos, subrayaron el papel fundamental del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín por lo que respecta al fomento de las capacidades de los mandantes. Reconozco la importancia de reforzar la capacidad de los interlocutores sociales en el contexto de la crisis, y propongo un incremento de 500.000 dólares de la contribución con cargo al presupuesto ordinario para el Centro Internacional de Formación de Turín, como apoyo para el desarrollo de esas capacidades y de las de todos los mandantes.

El respaldo a nuestra labor respecto de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo tuvo gran resonancia. Un tema clave de consenso fue la importancia decisiva de las normas internacionales del trabajo. Por ejemplo, Austria y los Estados Unidos consideraron que las normas constituían un pilar fundamental de nuestra Organización. Sir Roy Trotman se refirió a ellas afirmando que eran fundamentales para la respuesta de la OIT ante la crisis, comenzando con el derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. El conjunto de las normas fundamentales y la Declaración de 1998 estaban ampliamente reconocidos como de elevada prioridad. El Sr. Julien manifestó el firme apoyo de los empleadores a la Declaración de 1998. Varios oradores pidieron un mayor realismo y la aplicación de criterios prácticos para ayudar a los países a mejorar el cumplimiento de las normas. Estoy firmemente convencido de que el papel de la OIT consiste no sólo en señalar los problemas relativos a la aplicación de las normas, sino también en proporcionar asistencia práctica para ayudar a los países a superar tales problemas. Por lo tanto propongo una asignación adicional de 400.000 dólares para consolidar la capacidad y las propuestas de seguimiento de las decisiones de los órganos de control. Si un país solicitara asistencia, la OIT estaría así en condiciones de brindarle asesoramiento y apoyo centrados específicamente en las observaciones formuladas por los órganos de control. Además, propongo que se otorgue una mayor prioridad a la aplicación de las normas del trabajo en nuestras propuestas relativas a la CSPO, especialmente por lo que respecta a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

Luego de haber reexaminado cuidadosamente mis propuestas presupuestarias, propongo que las asignaciones adicionales para los recursos estratégicos se financien mediante la reducción de los gastos que se indican a continuación:

- una reducción en la parte IV del Presupuesto, en la partida «Tecnologías de la información y la comunicación» (300.000 dólares de los Estados Unidos);
- anulación de la propuesta de aumento en la partida «Locales», en la parte IV (459.350 dólares de los Estados Unidos);
- reducción de los fondos para el desarrollo del personal, que pasan del 2 por ciento al 1,7 por ciento, sólo en la sede. Esto se traducirá en pequeñas disminuciones para cada departamento.

No he propuesto ninguna disminución en las partidas correspondientes a los objetivos estratégicos para financiar esos ajustes. Tampoco se me ha hecho ninguna sugerencia en este sentido.

Gestión basada en resultados

He tomado nota con gran interés y agrado que casi todos ustedes aprobaron la serie de resultados propuestos como punto de partida. Varios de entre ustedes manifestaron que el nuevo marco estratégico les parecía más focalizado y fácil de usar.

Por otra parte, ustedes hicieron un número importante de sugerencias constructivas y útiles con el objeto de mejorar aún más dicho marco, como las que formularon el grupo de los PIEM y también Suecia, en nombre de los Países Nórdicos y los Países Bajos. Canadá, hablando en nombre del grupo de los PIEM, sugirió que se preparara una lista de cambios al Programa y Presupuesto en la que se reflejase el debate, y que dicha lista se presentara en el mes de junio, junto con la propuesta de Presupuesto. Considero que es una propuesta excelente. En realidad, ese es el procedimiento que seguimos en 2007 con respecto al Programa y Presupuesto para 2008-2009. Ya hemos empezado los preparativos para darle curso, y puedo, por lo tanto, resumir los principales aspectos que estamos abordando. En general, no son aspectos polémicos. En primer lugar, varios oradores pidieron que se clarificaran algunos enunciados de resultados e indicadores. Vamos a mejorar la redacción de los resultados relativos a todos los objetivos estratégicos, sobre la base de los comentarios que ustedes han formulado. En segundo lugar, para algunos de ustedes la cuestión de la ponderación y el equilibrio de los criterios de

medición era motivo de preocupación. Esta cuestión será debatida con respecto a los casos que ustedes señalaron. En tercer lugar, hay consenso entre los tres Grupos en el sentido de que algunas metas no eran lo suficientemente ambiciosas. Hemos tomado nota de su preocupación. Vamos a formular metas más exigentes cada vez que ello sea realista. En particular, vamos a volver a examinar las metas que a ustedes les parecieron particularmente modestas. En cuarto lugar, se manifestaron opiniones en el sentido de que hacía falta una mayor concordancia entre algunos textos y la Declaración sobre la Justicia Social. Procederemos a ajustar dichos textos en consonancia con el lenguaje utilizado en la Declaración. Por último, y lo más importante, varios de entre ustedes sugirieron que a cada uno de los cuatro grupos de principios y derechos fundamentales se asignaran sus propios resultados, indicadores y metas. Estas observaciones tienen relación con las que muchos de ustedes hicieron acerca de la Declaración de 1998. Cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo se refiere a una prioridad distinta y específica.

Por lo tanto, propongo que se introduzcan cuatro resultados distintos. Además del resultado ya incluido sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, tendríamos otros tres resultados sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación en el trabajo.

Todo esto mejorará nuestra capacidad para concentrar más atención en la aplicación de las políticas y no sólo en su adopción. Se trata de disponer de un marco estratégico sólido y más mensurable, de que nuestros esfuerzos sean más explícitos y de que nuestra presupuestación y los resultados conexos sean más transparentes, lo que responderá de manera directa a los muy útiles comentarios que ustedes han hecho.

Reforma de los órganos de gobernanza

En ocasiones anteriores he expresado mi opinión sobre el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT. Ésta no es simplemente una cuestión de presupuesto, si bien representa una parte importante del presupuesto total. Ustedes se han comprometido a examinar con sumo detenimiento las disposiciones actuales. Les invito a pronunciarse con toda franqueza y sin demora. Es imperativo fortalecer la capacidad de la Organización para llevar adelante debates sustantivos de alto nivel sobre aspectos

cruciales de la gobernanza, en el momento oportuno. Actualmente, tenemos muchos intercambios de fondo en las Comisiones, pero éstos son menos frecuentes en el propio Consejo de Administración. El Consejo de Administración también debería llevar a cabo análisis y formular orientaciones sobre cuestiones de fondo, con regularidad. Esto es especialmente necesario en el contexto de rápidos cambios del mundo de hoy. Espero que podamos mantener un diálogo intenso sobre el papel de la gobernanza, las formas de hacerla más eficaz y menos costosa, y las medidas prácticas que se necesitan para introducir mejoras en el funcionamiento del Consejo de Administración y la Conferencia.

Ahorros derivados de una mayor eficacia y transferencias de recursos

Varios oradores acogieron con satisfacción los 7,9 millones de dólares correspondientes a los ahorros derivados de una mayor eficacia que hemos indicado en las propuestas. Se trata del nivel más elevado de ahorros propuesto en las recientes propuestas de Programa y Presupuesto. Algunos de ustedes reclamaron más ahorros. Estamos de acuerdo con esa sugerencia, y seguiremos controlando rigurosamente nuestros gastos y detectando otras áreas en las que pudiera ser posible efectuar nuevos recortes, incluidos los viajes y los gastos administrativos. En cuanto a los ahorros propuestos, hubo considerable apoyo con respecto a la forma en que se habían asignado los recursos así generados: ha habido un aumento sustancial para las regiones y se han preservado al mismo tiempo los programas técnicos de la sede. También hemos reforzado las funciones de supervisión y evaluación.

Quisiera resaltar que mis propuestas implican cambios fundamentales en los métodos de trabajo: el establecimiento de equipos orientados a la obtención de resultados y guiados por planes de trabajo basados en los resultados, que abarcan tanto los programas técnicos como las regiones. Esto no será posible sin dedicar tiempo y esfuerzo, pero estamos decididos a lograr esos cambios. Esto implica mayores responsabilidades para el Equipo de Dirección.

Aumento de los costos

Varios de ustedes formularon comentarios sobre la partida relativa al aumento de los costos. A tales efectos, se efectuaron comparaciones con diferentes previsiones respecto de la inflación, teniendo en cuenta las variaciones de las mismas. Algunos de ustedes han participado en exámenes más detallados de esos cálculos junto con la Oficina. Se celebró una reunión especial para abordar las cuestiones planteadas durante la reunión de la PFA. Asimismo, la Oficina respondió a solicitudes de información más pormenorizada formuladas por algunos países o grupos. Como ustedes saben, la asignación para el aumento de los costos es el resultado de un examen minucioso de todos los elementos de los costos en todos los lugares donde se llevan a cabo actividades de la Oficina. No se trata simplemente de aplicar una tasa media de inflación. He insistido en que los cálculos se basen en fuentes independientes, acreditadas y verificables. Los múltiples análisis de esos datos redundaron en una provisión consolidada del 4,3 por ciento para todo el bienio.

La turbulencia de los mercados financieros en los últimos meses ha provocado una considerable volatilidad de las previsiones económicas. Algunos datos utilizados hace seis semanas durante la preparación de mis propuestas han cambiado. La semana pasada, como recordó la delegación francesa, el Banco Nacional Suizo dio a conocer previsiones revisadas de la inflación en Suiza. Se han obtenido asimismo nuevas previsiones de IATA para los costos relativos a la aviación y los viajes. El FMI también ha actualizado sus estimaciones de la inflación media prevista para los países emergentes y los países en desarrollo. Hemos recalculado la asignación para aumentos de los costos sobre la base de estos últimos datos. El resultado de esa actualización es una reducción de 4 millones de dólares en la partida correspondiente al aumento de los costos. La asignación revisada para el aumento de los costos está fijada ahora en 23,4 millones de dólares, o sea, el 3,6 por ciento para el bienio.

No quisiera suscitar expectativas en cuanto a la posibilidad de que los costos proyectados sigan disminuyendo significativamente. No podemos descartar totalmente la posibilidad de que la inflación reaparezca en algún momento a finales de 2010 o comienzos de 2011 dado el gran volumen de gasto público, tal como ya están sosteniendo algunos economistas. Y tenemos que ser prudentes. Quisiera recordarles que, con esta reducción, el 67 por ciento del aumento de los costos resultante corresponde a decisiones de las Naciones Unidas.

Recursos extrapresupuestarios y CSPO

Nuestras proyecciones sobre los gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios se basan en lo que hemos observado durante los últimos años. El rápido aumento de las aprobaciones a lo largo de 2008 influirá de manera significativa en nuestra tasa de ejecución en 2010-2011. Para sustentar nuestras actividades futuras, estamos desarrollando «imanes» que atraigan recursos de cooperación técnica en torno a nuestras ventajas comparativas. Hemos dedicado esfuerzos considerables a la reforma de las Naciones Unidas, y a la relación con los organismos especializados y el PNUD, y esperamos poder desempeñar un papel cada vez más destacado en el MANUD y los programas por país de las Naciones Unidas. Muchos de ustedes expresaron inquietudes acerca de lo que percibían como metas probablemente poco realistas en lo concerniente a los recursos extrapresupuestarios. No me parece acertado rebajar nuestras ambiciones. Esto tiene que ver en parte con la insistencia con la que ustedes han reclamado el incremento de las metas de rendimiento en varios ámbitos. A pesar de que a lo largo del último decenio acumulamos ahorros derivados de una mayor eficacia, y de que seguiremos aplicando un enfoque más estricto en materia de gestión basada en los resultados, resulta cada vez más difícil elevar los criterios de desempeño, incrementar las metas y reducir los recursos de forma simultánea.

Pero mi principal argumento se basa en la experiencia. Hace dos años, muchos creyeron que la CSPO no atraería ningún fondo. Y sin embargo, hemos recaudado, gracias al apoyo de todos ustedes, cerca de 45 millones de dólares. Los donantes están aplicando gradualmente la política que pactaron en el marco de la Declaración de París. Además, la Oficina está sometida a una demanda creciente y urgente. En la reunión del Equipo de Dirección que celebramos la semana pasada, todos los Directores Regionales aludieron a las urgentes necesidades de los mandantes, al impacto creciente sobre el desempleo y la pobreza y a los riesgos para la seguridad y la garantía de los derechos. En mi opinión, todos debemos confiar firmemente en que la importancia progresiva del enfoque de trabajo decente en la lucha contra la crisis mundial dará lugar a nuevos compromisos que contribuirán a apoyar nuestra labor. Debe quedar claro que el mero hecho de prever la aportación de contribuciones voluntarias no compromete a nadie. No es más que el reflejo

de nuestra voluntad de trabajar juntos para lograr nuestros objetivos.

Soy consciente — al igual que todos ustedes — de que será difícil alcanzar el nivel de fondos de la CSPO que nos hemos propuesto. Sin embargo, creo que debemos seguir adelante, en estrecho contacto con los países que ya han participado en este nuevo mecanismo. Además, hay novedades. Estamos ultimando un acuerdo con Brasil por valor de 3 millones de dólares con miras a promover la cooperación Sur-Sur en materia de trabajo infantil y protección social. Permítanme que invite a otros países con la capacidad suficiente a que sigan este camino. Se trata de un proyecto innovador que abre nuevas perspectivas. Un programa Sur-Sur vigoroso sobre los objetivos del trabajo decente podría ser una herramienta poderosa. En cualquier caso, podemos volver a examinar la situación en marzo del próximo año, al empezar el próximo bienio, y actuar en consecuencia.

Observaciones finales

Permítanme concluir haciéndome eco del estado de ánimo que ha reinado en estos últimos días. Estamos viviendo circunstancias excepcionales. Y por eso, necesitamos una dedicación especial por parte de todos nosotros. La crisis mundial supone un desafío frontal para las empresas, los lugares de trabajo, los trabajadores, las familias y las comunidades. Ustedes nos han dicho que el Programa de Trabajo Decente es una pieza clave en cualquier respuesta a la crisis, y que la OIT debe desempeñar un papel protagonista en el diseño de las respuestas de política y en la prestación de asistencia a los países para aplicarlas. A lo largo de los últimos meses, hemos puesto a la OIT «en modo de crisis» y hemos demostrado que una OIT movilizada es

capaz de dar lo mejor de sí y estar a la altura de las circunstancias. Sobre esta base, corresponderá a la Conferencia Internacional del Trabajo que se reunirá en junio la tarea de situar a la OIT en el centro de la formulación de las políticas nacionales e internacionales en el marco de nuestro mandato. Tenemos que estar a la altura de esta tarea. Se trata de una responsabilidad que debemos asumir con un fuerte sentimiento de identidad institucional tripartita.

Permítanme concluir con una mirada al futuro, a la luz de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Realizaremos fuertes inversiones para cambiar y adaptar nuestros métodos de trabajo. Para ello, necesitamos una Oficina más colaboradora, que se guíe por una cultura de la rendición de cuentas, que esté centrada en los servicios a los mandantes y actúe con una mentalidad de cambio. Es una tarea vigorizante. Nuestros recursos para invertir en el cambio son limitados, pero los utilizaremos con gran eficacia. Varios de ustedes se han referido a la importancia de las estrategias que les presentaremos en noviembre, en particular en lo que atañe al conocimiento y a los recursos humanos. Juntos podemos lograr que la Oficina funcione mejor.

En estos tiempos, nadie puede tomarse a la ligera una decisión presupuestaria. Soy profundamente consciente de que los recursos públicos son sumamente escasos. Sólo el compromiso de todos ustedes en pro de los nobles fines que persigue esta organización les permite considerar el nivel de prioridad que requerimos. Tanto mis colegas como yo mismo velaremos por prestar la mayor atención a la eficiencia y eficacia en el uso de los fondos que se nos han confiado. Humildemente, les pido que recomienden al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo el punto que requiere decisión que figura en el documento que tienen ante ustedes.

Presentación resumida

Introducción

1. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 se ha preparado en circunstancias excepcionales. En una fase ya avanzada de la elaboración de las propuestas, se hizo patente que la crisis económica y financiera que actualmente afecta a empresas y trabajadores de todo el mundo dominaría el bienio de 2010-2011 y se extendería incluso más allá de dicho bienio. Las políticas económicas y sociales de cada país así como las adoptadas en el plano regional y mundial obedecen al imperativo de responder a la crisis mundial. Las respuestas a corto plazo se combinan con medidas destinadas a acelerar la recuperación y sentar las bases para un desarrollo económico, social y ambiental más equilibrado y sostenible a más largo plazo.

2. El mundo del trabajo y la economía real están expuestos frontalmente a la crisis mundial, aunque de formas muy distintas según la situación de cada país. Se está dando prioridad a las medidas anticíclicas destinadas a sostener la inversión, las empresas y el empleo, junto con medidas encaminadas a proteger a los trabajadores pobres y los desempleados y defender los derechos de los trabajadores y las condiciones de empleo. Hay un reconocimiento renovado de la función que desempeñan los interlocutores sociales y el diálogo social para definir y poner en marcha repuestas a la crisis mundial del empleo.

3. El Programa de Trabajo Decente — empleos, derechos, protección, diálogo — reúne los elementos necesarios para dar una respuesta eficaz a la crisis en el mundo del trabajo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (la Declaración sobre la Justicia Social) adoptada en junio de 2008 reafirma el amplio apoyo tripartito que se brinda a dicho programa. La crisis económica mundial confiere una pertinencia y urgencia renovadas a las actividades de la OIT destinadas a promover el trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras.

4. La Declaración sobre la Justicia Social constituye a la vez una reafirmación del mandato de la OIT como se plasma en el Programa de Trabajo Decente y una visión programática de cómo debería trabajar la Organización para respaldar a sus Miembros. El enfoque general se deriva de la naturaleza de los cuatro objetivos estratégicos que son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente».

Ello exige la adopción de nuevos métodos de trabajo y una capacidad reforzada para prestar servicios a los mandantes.

5. A efectos de la elaboración del Programa y Presupuesto para 2010-2011, se realizaron amplias consultas a los mandantes de la OIT así como dentro de la Oficina. La estructura y el contenido del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 fueron evolucionando en consecuencia, y acto seguido se procedió a una revisión pormenorizada del Programa y Presupuesto, incluido un enfoque reforzado de la medición de los resultados.

6. Incluso antes de estos acontecimientos, se habían identificado algunos desafíos: encontrar la mejor estructura orgánica y los modelos operativos más adecuados para el entorno en continua evolución de las oficinas de la OIT en las regiones, en particular habida cuenta de la rápida evolución de la reforma de las Naciones Unidas y la nueva estructura de la ayuda; reforzar la base de conocimientos de la OIT a través de investigaciones basadas en datos y estadísticas más completas; crear una organización de aprendizaje que ponga énfasis en el desarrollo del personal, la mejora de las calificaciones y competencias del personal, el fortalecimiento de las capacidades de gestión y los preparativos para la renovación del edificio de la sede.

7. Pese a estas circunstancias excepcionales, se ha prestado especial atención a los fundamentos de la programación de la OIT, en particular a los siguientes aspectos clave:

- determinación de las prioridades más importantes dentro del mandato de la OIT que se reflejan en las decisiones de gobernanza, las prioridades regionales y los Programas de Trabajo Decente por País;
- aplicación de la gestión basada en los resultados para garantizar que las asignaciones de recursos propuestas vayan aparejadas a resultados mensurables y estrategias de aplicación convincentes;
- investigaciones continuas en busca de una mayor eficacia y eficiencia, incluido el fortalecimiento sistemático de las capacidades en materia de seguimiento y evaluación.

8. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 persigue tres objetivos principales: 1) proporcionar una base sólida para las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las prioridades programáticas y las asignaciones presupuestarias; 2) establecer un marco coherente y basado en los resultados para la aplicación, el seguimiento y la

evaluación del programa y la rendición de informes al respecto, y 3) proporcionar una base para el establecimiento de alianzas y la coherencia de políticas en torno al Programa de Trabajo Decente.

Del Marco de Políticas y Estrategias al Programa y Presupuesto

9. El Marco de Políticas y Estrategias determina el enfoque general en el que se basa la estrategia de la OIT para dar efecto a su mandato para el período 2010-2015. En dicho Marco se definen los resultados a medio plazo que han de lograrse en un período de seis años. En el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se especifican las estrategias que aplicará la OIT a fin de lograr resultados durante el bienio, así como las capacidades y los recursos necesarios para obtener dichos resultados.

Marco estratégico

10. El marco estratégico que se detalla en el gráfico 1 proporciona las bases fundamentales del Programa y Presupuesto para 2010-2011. Los logros previstos se centran en las prioridades esenciales del Programa de Trabajo Decente, recogidas en 19 resultados. Cada resultado se asocia a uno o más de los cuatro objetivos estratégicos y exige una labor de colaboración entre todos los sectores técnicos y las regiones, lo que refleja el enfoque integrado solicitado en la Declaración sobre la Justicia Social. De igual modo, la igualdad de género y la no discriminación están presentes en todos los resultados.

11. Una preocupación primordial del Programa y Presupuesto para 2010-2011 en relación con cada resultado es reforzar las capacidades técnicas de la Oficina para servir mejor a los mandantes y fortalecer su capacidad para que puedan contribuir a los objetivos de la OIT.

12. El examen en curso de la estructura exterior de la OIT dará lugar a una capacidad operacional más eficaz basada en una masa crítica y la racionalización de las actividades y la ejecución. Las alianzas dentro de las Naciones Unidas y del sistema multilateral y con otros actores en el plano nacional, regional y mundial tienen por objetivo intensificar el impacto del programa de la OIT y promover los objetivos de la Organización.

13. La ejecución respecto de cada resultado está respaldada por servicios de asesoramiento, productos y actividades de promoción que se basan en la ventaja comparativa de la OIT, emanan de las decisiones de los órganos rectores y satisfacen las necesidades de los mandantes, plasmadas en particular en las prioridades

regionales y en los Programas de Trabajo Decente por País.

14. La estrecha integración de los diferentes recursos presupuestarios de que dispone la OIT (presupuesto ordinario, Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y recursos extra-presupuestarios) es esencial para que la estrategia de la OIT responda satisfactoriamente a las máximas prioridades de los países, a nivel regional y mundial.

15. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 se basa en prácticas más eficaces, eficientes y responsables en toda la Oficina y en materia de gobernanza, apoyo y gestión.

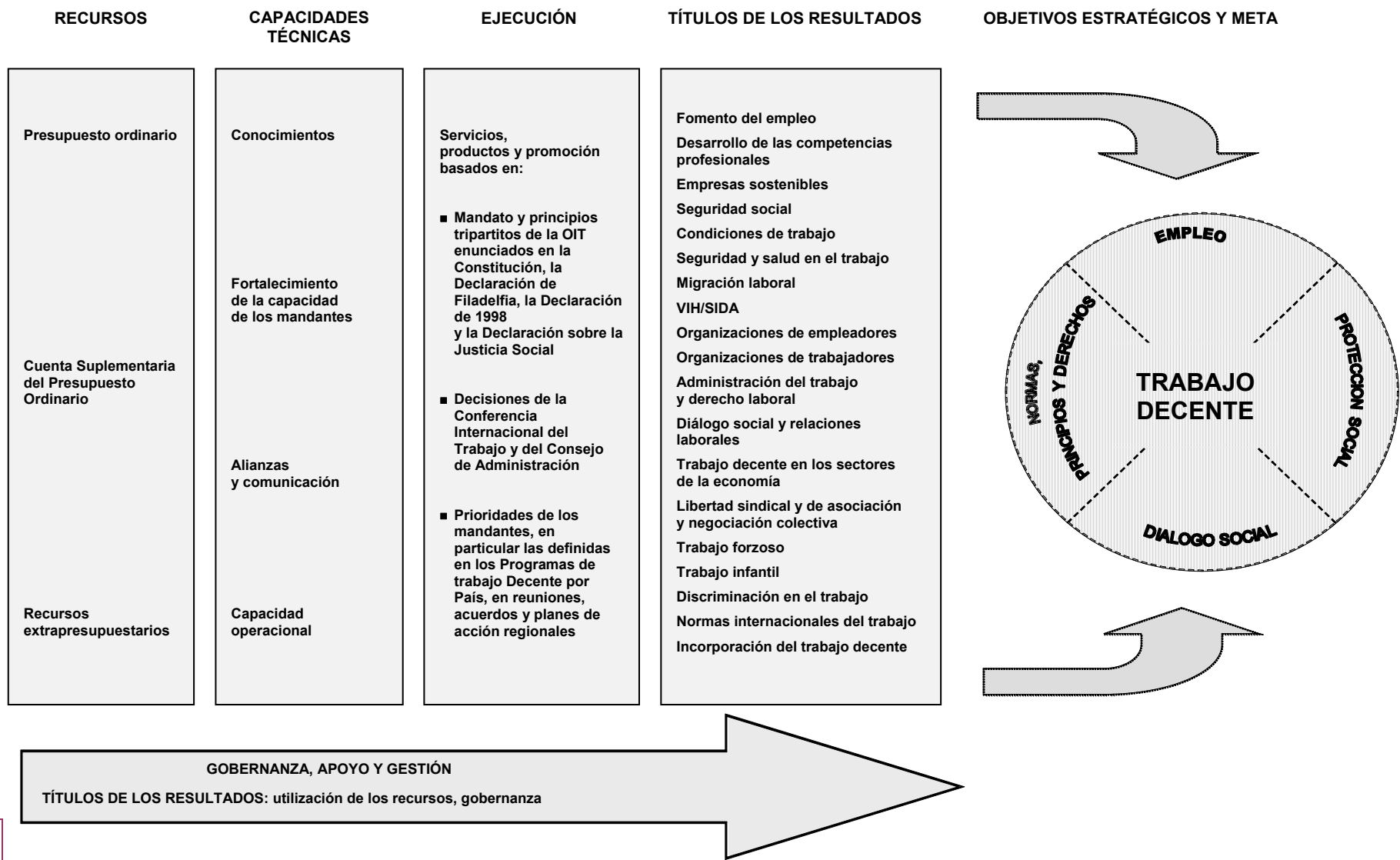
Prioridades programáticas

16. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 se centra en los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente, determinados por los órganos rectores, en particular a través de la Declaración sobre la Justicia Social, y ajustados con arreglo a las prioridades regionales y los Programas de Trabajo Decente por País. Las consecuencias de la crisis económica y financiera en el mundo del trabajo se reflejan en las estrategias encaminadas a lograr los resultados fundamentales.

17. La formulación de los resultados y estrategias conexas está sujeta a un criterio básico de pertinencia, es decir, la forma en que la OIT puede aportar un verdadero cambio mediante la promoción del Programa de Trabajo Decente. Esto incluye una evaluación más precisa de las necesidades y deficiencias de capacidad de los países y regiones, a fin de orientar mejor las actividades de la OIT en los lugares y en la forma en que se necesitan. Se consideraron también las oportunidades y nuevas necesidades derivadas de la programación de las Naciones Unidas en rápida evolución para determinar los ámbitos prioritarios de ayuda a los mandantes. La crisis económica mundial ha dado lugar a una creciente demanda de asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas de la OIT, lo que ha generado nuevas necesidades de recursos.

18. La Declaración sobre la Justicia Social refleja la responsabilidad especial de la OIT para promover una globalización justa, a fin de alcanzar mejor los objetivos establecidos por los mandantes al crear la OIT. Surge en «un momento político crucial, que refleja el amplio consenso acerca de la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización». Esto apunta a una colaboración más estrecha con las organizaciones internacionales a fin de crear las condiciones propicias para una globalización que aporte beneficios tangibles para todos. En todo caso, se puede decir que la crisis económica mundial ha incrementado la pertinencia de esta prioridad.

Gráfico 1. Marco estratégico para 2010-2015



19. Las prioridades programáticas se recogen en los 19 resultados. Como se muestra en el cuadro 5, los resultados difieren en el grado en que atraen recursos extrapresupuestarios. La optimización general del programa de la OIT exige una armonización meticulosa de los programas y recursos, teniendo en cuenta la nueva estructura de la ayuda y los acontecimientos relacionados con la reforma de las Naciones Unidas. Si miramos al futuro, está claro que la cooperación técnica de la OIT se regirá cada vez más por las prioridades de los países, ya se establezcan en los Programas de Trabajo Decente por País o a través de marcos para el desarrollo más amplios de las Naciones Unidas.

20. Esto supone pasar de una cooperación técnica basada en los proyectos a enfoques programáticos y un apoyo presupuestario más amplios. Este cambio está en consonancia con la mayor atención centrada en los países que ya han adoptado muchos donantes así como en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Tiene importantes consecuencias para la estrategia global de la OIT. Se propone centrar los recursos en un número más reducido de programas de cooperación técnica más amplios y estratégicos, sobre la base del modelo del Programa Internacional sobre la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), que servirían de imán de la cooperación técnica. La futura movilización de recursos se basará en este enfoque, organizado en torno a los 19 resultados del Marco de Políticas y Estrategias.

21. La Oficina reunirá conjuntos de servicios sobre temas específicos incorporados en los 19 resultados que ofrecen posibilidades de una mayor movilización de recursos. Se trata de temas respecto de los cuales la OIT posee los conocimientos, las normas y las herramientas necesarios para contribuir a un verdadero cambio en los países y añadir valor a las actividades de otros socios y actores internacionales, y que tienen un gran potencial para atraer nuevos recursos extrapresupuestarios. En 2010-2011, estos temas serán los siguientes:

- seguimiento del mecanismo de control de las normas;
- administración del trabajo e inspección del trabajo;
- empresas sostenibles;
- estadísticas e indicadores del trabajo decente.

22. La Oficina emprenderá también actividades para el desarrollo de productos y conocimientos en nuevos ámbitos a fin de prepararse para los programas de cooperación técnica. En 2010-2011 se prestará una atención especial a los siguientes ámbitos:

- empleos verdes;

- ampliación de la protección social;
- empleo rural, que a menudo se superpone con la economía informal.

23. Por último, la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de los Jefes Ejecutivos será un elemento esencial de la estrategia de la OIT de ayuda al desarrollo. En tanto que instrumento interinstitucional de las Naciones Unidas para promover la coherencia de las políticas y la convergencia de los Programas de Trabajo Decente por País, la Guía práctica aportará una importante contribución a los objetivos del trabajo decente de la OIT.

24. Para obtener resultados en los ámbitos mencionados se deberá recurrir a los conocimientos técnicos y recursos de todos los sectores y regiones y se utilizarán las modalidades de trabajo que se describen a continuación.

Gestión basada en los resultados

25. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 integra una aplicación rigurosa de los principios y métodos de gestión basada en los resultados, y se hace mayor hincapié en la medición y explicación detallada de la contribución de la Oficina al logro de los resultados. El marco estratégico simplificado que se describe en el Marco de Políticas y Estrategias facilita una mayor precisión en la medición y especificación de la función de la Oficina.

26. Los indicadores de logro que miden la consecución de cada resultado se han simplificado con arreglo a los criterios de buenas prácticas (específicos, mensurables, realistas y limitados en el tiempo). Determinan los cambios sistemáticos en materia de políticas o la capacidad en los Estados Miembros que han de lograrse a través de la contribución importante de la OIT.

27. Cada indicador va acompañado de un enunciado de medición en el que se especifican los criterios cualitativos que tienen que reunirse para que un resultado se considere como cambio que ha de tenerse en cuenta en las metas. Los criterios se basan en la experiencia de la OIT y en esferas en las que tiene una ventaja comparativa, como se refleja en la importancia que se concede a temas como las normas internacionales del trabajo y la participación de los interlocutores sociales.

28. Las metas se han establecido teniendo en cuenta las prioridades determinadas por los órganos rectores, las regiones y los Programas de Trabajo Decente por País, así como el nivel de logro definido en el enunciado de medición, quedando entendido que se llevarán a cabo actividades preparatorias o de seguimiento en relación con los resultados en un mayor número de países durante el bienio. Siempre que ha sido

posible se han incluido criterios de referencia pero es necesario seguir profundizando en este ámbito.

Estrategia en materia de recursos

29. Desde hace ya varios años la OIT tiene que hacer frente a una creciente demanda de servicios. Los recursos de que dispone la OIT responden sólo en parte a las necesidades de los mandantes. Esta insuficiencia de recursos se ha visto agravada por la crisis mundial que está dando lugar a un incremento significativo de la demanda de asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas de la OIT.

30. El presupuesto ordinario de la OIT ha estado sometido a grandes presiones durante un largo período de tiempo en el que ha disminuido en términos reales. El volumen creciente de recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación técnica y el éxito inicial de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) son alentadores, incluso cuando la capacidad de la Oficina para gestionar dichos recursos depende en gran medida del presupuesto ordinario.

31. La misma crisis que está incrementando la demanda de servicios de la OIT está también planteando dificultades a los Estados Miembros en su carácter de contribuyentes y donantes. La Oficina es plenamente consciente de la situación presupuestaria extremadamente difícil a la que tienen que hacer frente muchos países y la consiguiente necesidad de hacer hincapié en un enfoque prudente del presupuesto de la OIT, a pesar de su función estratégica para responder a la crisis.

32. La estrategia presupuestaria para 2010-2011 se basa en los siguientes elementos:

- crecimiento real cero del presupuesto ordinario;
- aumento de los recursos asignados a los servicios técnicos que se prestan a los mandantes en la sede y en las regiones;
- disminución de los recursos destinados a servicios administrativos;
- determinación de ahorros derivados de una mayor eficacia en toda la Oficina;
- importantes cambios en los métodos de trabajo que se reflejan en el apoyo de toda la Oficina a los 19 resultados;
- duplicación de los fondos de la CSPO y mayor flexibilidad en su utilización a fin de incrementar la prestación de servicios;
- aumento estimado del 20 por ciento de los recursos extrapresupuestarios, que se destinan progresivamente a un número limitado de temas en los que la OIT tiene una ventaja comparativa demostrable en términos de conocimientos, herramientas y normas.

Planificación del trabajo basada en los resultados

33. La Declaración sobre la Justicia Social solicita una «estrategia integrada en pro del trabajo decente» y medidas para velar por la «coherencia, la coordinación y la colaboración en la Oficina Internacional del Trabajo». Esto exige nuevos métodos de trabajo en todas las unidades de la OIT y entre la sede y las regiones. Se ha reformulado el marco estratégico para fomentar iniciativas conjuntas en toda la Oficina en el marco de un número limitado de resultados que están vinculados a las principales prioridades de los mandantes. La asignación de los recursos también está destinada a reforzar estos nuevos métodos de trabajo. Existen medidas de desarrollo del personal para apoyar el trabajo en equipo. Se introducirá una planificación del trabajo basada en los resultados para garantizar que los recursos asignados a programas individuales se utilicen de forma coherente a fin de lograr los resultados enunciados. Estos planes de trabajo establecerán responsabilidades claramente definidas y los plazos correspondientes. Las medidas fundamentales son las siguientes:

- Antes del comienzo del bienio 2010-2011, se preparará un plan de acción para cada uno de los 19 resultados. En estos planes de acción se indicará cómo se utilizarán los recursos de la Oficina para cada resultado. Los procedimientos de aprobación de créditos para la CSPO y la evaluación de nuevas propuestas de cooperación técnica se basarán en estos planes, que se vincularán, cuando corresponda, a los Programas de Trabajo Decente por País.
- Los planes de trabajo se evaluarán con arreglo a criterios basados en la Declaración sobre la Justicia Social, en particular el aumento de los servicios prestados a los mandantes y el fortalecimiento de la base de conocimientos. Asimismo, se evaluarán según su aportación a la respuesta de la OIT a la crisis económica y su capacidad para servir de imán de la cooperación técnica como se mencionó anteriormente.
- El seguimiento de los logros durante el bienio se basará en los resultados. La presentación de informes sobre la aplicación seguirá basándose en los resultados.

El presupuesto ordinario

34. Como se muestra en el cuadro 1, el presupuesto ordinario para 2010-2011 es el mismo en dólares constantes de los Estados Unidos que el presupuesto aprobado para 2008-2009. Las asignaciones de recursos reflejan una importante transferencia de recursos a los servicios técnicos sobre la base de importantes ahorros derivados de una mayor eficacia.

35. En vista de que ha pasado cierto tiempo desde que la OIT introdujo el presupuesto estratégico en 2000-2001, conviene recordar la metodología utilizada para llegar a él. Los recursos asignados a los cuatro objetivos estratégicos se presentan junto con los resultados sobre la base de los costos totales, esto es, la totalidad de los costos con exclusión de los costos correspondientes a la gobernanza y los servicios de gestión. Esto significa que el presupuesto estratégico para cada resultado incluye los costos del personal que trabaja en ese ámbito, pero también los servicios de apoyo como la tecnología de la información, todos los costos de las regiones incluidos los costos correspondientes al personal local y los costos de alquiler, así como los costos de los programas transversales en la sede. Cuando la contribución de un programa a los resultados individuales no está clara, por ejemplo en el caso de los servicios generales de la tecnología de la información, los costos se prorratan entre todos los resultados. Dado que se incluye la totalidad de los costos tanto para la sede como para las oficinas exteriores, el presupuesto estratégico para los cuatro objetivos estratégicos y resultados conexos es superior al presupuesto operativo de las correspondientes unidades administrativas.

36. Las asignaciones del presupuesto ordinario ponen de manifiesto que se ha tratado de responder de forma contundente a la importancia que se concede en la Declaración sobre la Justicia Social a la adopción de nuevos métodos de trabajo y a la mejora de los servicios que se ofrecen a los mandantes.

Ahorros

37. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 refleja el empeño de la Oficina por obtener ahorros y centrar mejor los programas. Las orientaciones en materia de recursos del Director General exigían que cada programa determinara importantes ahorros que podrían obtenerse mediante una mayor eficacia.

38. Los ahorros derivados de una mayor eficacia para 2010-2011 totalizan unos 7,9 millones de dólares de los Estados Unidos. Estas ganancias son el resultado de una reducción continua de los recursos administrativos y de apoyo junto con la

creciente utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto representa un aumento sustancial con respecto a los ahorros de 5,3 millones de dólares notificados en el Programa y Presupuesto para 2008-2009.

39. Los ahorros derivados de una mayor eficacia son principalmente los siguientes:

- reducción de los presupuestos de los servicios de gestión y apoyo por un monto de 2,8 millones de dólares;
- reducción del número de miembros del personal administrativo en los programas técnicos, que ha permitido realizar ahorros de aproximadamente 1,2 millones de dólares;
- reducción de los costos por concepto de viajes del personal de aproximadamente 1,1 millones de dólares, esto es un 8 por ciento, debido a una mayor utilización de las videoconferencias;
- reducciones del número y extensión de los documentos y otros ahorros relacionados con el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que totalizaron alrededor de 2,8 millones de dólares.

40. Estos ahorros permiten aumentar el presupuesto estratégico en aproximadamente 4,7 millones de dólares sin que haya un aumento presupuestario general. Además, dentro de las asignaciones estratégicas existentes, unos 2 millones de dólares de ahorros derivados de una mayor eficacia se destinan ahora directamente a servicios adicionales que se prestan a los mandantes. Asimismo, han aumentado las asignaciones destinadas a seguridad y control y evaluación.

Las regiones

41. En el Programa y Presupuesto para 2010-2011 se incluye un aumento de los recursos para todas las regiones, como se muestra en el cuadro 2. Se prevé un aumento importante de 2 millones de dólares de los Estados Unidos para África a fin de responder a sus continuas necesidades de reforzar la capacidad. Está previsto realizar un esfuerzo especial en relación con los Estados árabes, que durante mucho tiempo no han recibido recursos suficientes para responder a sus necesidades de capacidad técnica y traducción de documentos de la OIT al árabe. El aumento de más de 1 millón de dólares reforzará considerablemente la capacidad de la región.

42. Los recursos adicionales destinados a las regiones ayudarán también a la Oficina a dar curso a las decisiones del Consejo de Administración en relación con la reestructuración de las oficinas exteriores.

Cuadro 1. Presupuesto estratégico: presupuesto de gastos, por partidas

Partida	Presupuesto estratégico revisado 2008-2009 ¹	Presupuesto estratégico 2010-2011	Presupuesto estratégico 2010-2011
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2008-2009)	(ajustado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto ordinario			
A. Órganos rectores	71.931.510	68.943.483	79.304.958
B. Objetivos estratégicos	475.936.861	480.673.229	542.334.389
Empleo	146.336.447	148.199.424	167.210.568
Protección social	96.920.016	98.345.832	110.961.717
Diálogo social	139.193.081	138.096.454	155.811.582
Normas	93.487.317	96.031.519	108.350.522
C. Servicios de gestión	56.320.405	55.063.332	63.243.523
D. Otros créditos presupuestarios	35.402.984	35.402.984	40.120.297
Ajuste por movimientos de personal	-5.428.583	-5.428.583	-6.104.967
Total Parte I	634.163.177	634.654.445	718.898.200
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875.000	875.000	875.000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	635.038.177	635.529.445	719.773.200
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.691.823	6.200.555	6.946.800
Total (Partes I-IV)	641.730.000	641.730.000	726.720.000

¹ El presupuesto estratégico de los cuatro objetivos estratégicos para 2010-2011 no es totalmente comparable al de 2008-2009 debido a importantes cambios introducidos en el marco estratégico a raíz de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

Las cifras del presupuesto estratégico se han revisado para reflejar la transferencia de la Función relativa a las Cuestiones de Ética al Control y Evaluación, que figuran en los servicios de gestión.

Cuadro 2. Recursos adicionales para las regiones en 2010-2011
(en dólares constantes de los Estados Unidos de 2008-2009)

	Presupuesto 2008-2009	Presupuesto ordinario 2010-2011	Diferencia	Porcentaje
Regiones				
Programas de Actividades Prácticas en África	59.423.363	61.415.791	1.992.428	3,4
Programas de Actividades Prácticas en las Américas	48.962.973	49.913.564	950.591	1,9
Programas de Actividades Prácticas en los Estados árabes	11.767.587	12.845.617	1.078.030	9,2
Programas de Actividades Prácticas en Asia y el Pacífico	53.130.736	54.146.706	1.015.970	1,9
Programas de Actividades Prácticas en Europa y Asia Central	18.868.294	19.138.254	269.960	1,4
Total regiones	192.152.953	197.459.932	5.306.979	2,8

Aumentos de los costos

43. La partida correspondiente al aumento de los costos se ha calculado en 23,4 millones de dólares (3,6 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 núm. 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 de los aumentos 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).

Cuadro 3. Resumen de los aumentos de los costos (en dólares de los Estados Unidos)

Categoría de gasto	Presupuesto 2010-2011 (en dólares de los EE.UU. de 2008-2009)	Aumentos de los costos	Aumentos porcentuales bienales
Gastos de personal	438.450.246	15.725.121	3,6
Viajes en comisión de servicio	12.839.633	561.496	4,4
Gastos generales de funcionamiento	41.045.416	3.132.040	7,6
CTPO	33.185.277	1.659.265	5,0
Otros gastos	116.209.428	2.308.199	2,0
Total	641.730.000	23.386.121	3,6

Riesgos

44. Todas las asignaciones de este Programa y Presupuesto se han calculado de manera muy ajustada. Ello comporta una serie de riesgos durante la ejecución, en particular el riesgo de que las partidas a las que no se han asignado suficientes recursos sufran retrasos importantes o se vean afectadas por problemas de calidad. Estos riesgos pueden mitigarse en parte mediante una planificación cuidadosa, pero la elaboración sistemática de un presupuesto ajustado acarreará inevitablemente restricciones y problemas. Sólo la ampliación de la CSPO permitirá la plena ejecución del presupuesto ordinario según lo descrito.

45. Una esfera en la que el riesgo es importante es la participación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, en el que la OIT ha realizado una inversión considerable y en el que participa de manera entusiasta. Los costos de la participación en los equipos de las Naciones Unidas en los países están aumentando rápidamente. A finales de 2011, se habrán preparado alrededor de 60 programas nuevos dentro del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y se habrán iniciado otros 30. En principio, los donantes financiarán parte de los costos de la participación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, aunque de momento no se sabe exactamente cómo. En muchos casos, se está pidiendo a las oficinas de la OIT que subvencionen las

posiciones y actividades de los equipos de las Naciones Unidas en los países utilizando los recursos del presupuesto ordinario. En este Programa y Presupuesto se ha partido del supuesto de que las oficinas y los equipos técnicos en las regiones recibirán una considerable ayuda financiera al participar en estos ejercicios, ya sea a través de los recursos disponibles para los equipos de las Naciones Unidas en los países o a través de la CSPO. Partiendo de este supuesto, la partida presupuestaria que se había propuesto para la reforma de las Naciones Unidas se ha reducido en aproximadamente 1,3 millones de dólares.

46. La Oficina está realizando un importante esfuerzo para controlar los riesgos. Además de las medidas específicamente concebidas para hacer frente a los riesgos anteriormente mencionados, se ha invertido en un control adicional. Ello incluye un aumento de los recursos del presupuesto ordinario asignados al Comité Consultivo de Supervisión Independiente y a la evaluación, y un aumento de los costos con el fin de cubrir la auditoría externa de los estados financieros anuales con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Además, se seguirá con la práctica de asignar por lo menos el cinco por ciento de los recursos de la CSPO a la evaluación y auditoría interna. Durante el bienio 2008-2009, se han asignado aproximadamente 2 millones de dólares de la CSPO con tal fin.

47. Se han asignado recursos adicionales para gastos imprevistos al constatar que, cada bienio, hay muchas actividades urgentes que no pueden financiarse con la partida existente (véase el anexo informativo núm. 1). En muchos casos, estas actividades emanan del mandato constitucional; por ejemplo, las violaciones graves de las normas internacionales del trabajo hacen necesario el establecimiento de una Comisión de Encuesta. En tales casos, la falta de recursos inmediatamente disponibles no debería ser un impedimento sistemático a la acción. El aumento de 500.000 dólares con respecto al nivel de 2008-2009 correspondiente a esta partida sería el primero desde hace muchos bienios. El motivo de este aumento es que, a diferencia de bienios anteriores, el margen de maniobra para financiar los gastos imprevistos con ahorros del presupuesto ordinario se verá muy limitado en 2010-2011, debido a que las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario se han calculado de manera muy ajustada.

Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO)

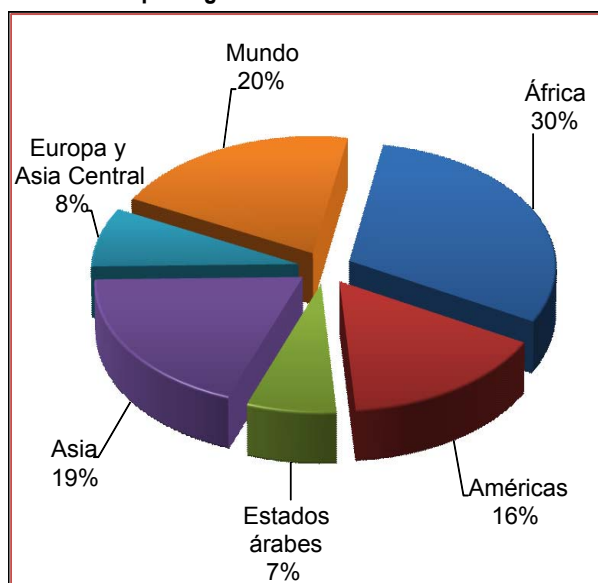
48. La CSPO fue una importante innovación introducida durante el bienio 2008-2009 para hacer frente a la importante escasez de recursos con cargo al presupuesto ordinario. Esta cuenta

permite a los donantes realizar contribuciones voluntarias asignadas de manera más flexible, en lugar de financiar proyectos o programas específicos. De la ambiciosa meta de 56 millones de dólares, en diciembre de 2008 se había recibido o comprometido más del 75 por ciento de esta suma (es decir, casi 42 millones de dólares) por parte de varios gobiernos. La CSPO ha demostrado ser sumamente valiosa, y la promesa de unos menores costos administrativos se ha cumplido. Ahora bien, la utilización flexible de la CSPO para hacer frente a la insuficiencia de recursos para financiar los Programas de Trabajo Decente por País se vio dificultada en cierta medida por la incertidumbre en torno a las asignaciones, el nivel de asignación más elevado que lo inicialmente previsto y la necesidad de elaborar nuevos procedimientos internos para administrar la CSPO.

49. Los futuros esfuerzos de movilización de recursos de la CSPO se orientarán hacia el aumento de los fondos de la CSPO sin destinatario específico en forma de apoyo presupuestario no vinculado de acuerdo con la nueva estructura de la ayuda. La flexibilidad de los recursos de la CSPO ayudará a la Oficina a responder a las prioridades urgentes, sobre todo en vista de la crisis mundial, y le permitirá superar las limitaciones derivadas de la falta de flexibilidad en las revisiones del programa y presupuesto.

50. El objetivo para el bienio 2010-2011 es duplicar el nivel de recursos de la CSPO. En el cuadro 5 se muestra la distribución estimada de los recursos de la CSPO entre los distintos objetivos estratégicos, y en el gráfico 2 se muestra la distribución estimada de estos recursos entre las diferentes regiones. Esta distribución es preliminar y depende de las asignaciones de los donantes y de las insuficiencias de recursos identificadas por la Oficina y los mandantes. África sigue teniendo alta prioridad para la Oficina, y se estima que aproximadamente el 30 por ciento de los fondos de la CSPO irán a parar directamente a actividades de cooperación técnica llevadas a cabo en la región. Aproximadamente el 20 por ciento de los fondos de la CSPO se utilizarán para financiar prioridades mundiales, en particular el desarrollo de herramientas que puedan adaptarse para ser utilizadas en diferentes países y regiones.

51. Se logrará una mayor eficiencia y eficacia mediante una asignación más flexible, una mayor previsibilidad, un mejor equilibrio entre las actividades operacionales y las inversiones en conocimientos, herramientas y apoyo técnico, y la continuación de la racionalización de los procedimientos internos.

Gráfico 2. Distribución estimada de la CSPO por región

Recursos extrapresupuestarios

52. Los recursos extrapresupuestarios casi se han duplicado a lo largo de los últimos siete años en dólares nominales. Los créditos aprobados ascendieron a 300 millones de dólares en 2008, en comparación con la cifra de 240 millones en 2007. Tal como se muestra en el cuadro 4, los gastos estimados para el bienio 2010-2011 se elevan a 425 millones de dólares, en comparación con la cifra de 350 millones de dólares correspondiente al bienio 2008-2009. El rápido aumento de los créditos aprobados tendrá que acompañarse de una gestión activa y de unas tasas de ejecución más elevadas.

53. Mientras que las restricciones del presupuesto ordinario impiden la plena ejecución de estos fondos, la estrategia encaminada a aumentar los gastos y mejorar la eficiencia y la eficacia de la asistencia de la OIT tiene absoluta prioridad. El objetivo es garantizar el máximo número de sinergias entre todos los tipos de recursos, una mejora de la planificación, y la rendición de cuentas sobre todas las fuentes de financiación mediante el establecimiento de metas anuales de gastos. Se creará un servicio de asistencia centralizado en materia de cooperación técnica que permita realizar un seguimiento sistemático,

ofrecer orientación y apoyo administrativos, responder con antelación a los problemas y tratar de manera más eficiente los asuntos relacionados con los recursos humanos. La implantación de IRIS en las oficinas exteriores mejorará el acceso a los datos sobre los resultados financieros y el control de la ejecución.

54. La OIT está armonizando sus prácticas con las tendencias internacionales de la cooperación para el desarrollo en lo que respecta a la financiación para el desarrollo y la eficacia de la ayuda, así como con los principios que emanan de la Declaración de París y el Programa de Acción de Accra y con el proceso de reforma de las Naciones Unidas. La OIT seguirá haciendo hincapié en la especial importancia del fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales como medio para fomentar la responsabilidad de los países.

55. Estos temas se desarrollarán en mayor medida en la estrategia de movilización de recursos para 2010-2015 que se presentará al Consejo de Administración en noviembre de 2009. De acuerdo con lo enunciado en la Declaración sobre la Justicia Social, la asistencia de los donantes debería ajustarse a las prioridades de la OIT, debería ser más previsible mediante acuerdos de asociación plurianuales y se debería poder asignar fácilmente a las esferas en las que las necesidades son mayores. Asimismo, las obligaciones en materia de presentación de informes deberían racionalizarse junto con las de la Organización.

Presupuestos integrados por resultado

56. En el cuadro 5 que figura más adelante se presentan los 19 resultados en torno a los cuales se ha elaborado el Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011. El cuadro incluye una estimación de los recursos totales que contribuirían a la obtención de cada resultado. Estos recursos proceden del presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios. Los recursos estimados para la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) también se presentan a nivel global ya que, tal como se ha descrito anteriormente, estos recursos deberían utilizarse de manera más flexible.

Cuadro 4. Distribución de los gastos estimados para 2010-2011 con cargo a recursos extrapresupuestarios por región y objetivo estratégico

	Estimación de gastos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2010-2011 (en dólares constantes de 2008-2009)
África	
Empleo	52.800.000
Protección social	12.500.000
Diálogo social	7.500.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	47.900.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	2.500.000
	123.200.000
América Latina y el Caribe	
Empleo	20.400.000
Protección social	3.300.000
Diálogo social	10.800.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	28.900.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	500.000
	63.900.000
Estados árabes	
Empleo	8.700.000
Protección social	300.000
Diálogo social	900.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	4.600.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	500.000
	15.000.000
Asia y el Pacífico	
Empleo	60.000.000
Protección social	9.700.000
Diálogo social	8.400.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	44.000.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	500.000
	122.600.000
Europa y Asia Central	
Empleo	4.200.000
Protección social	5.500.000
Diálogo social	3.400.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	9.700.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	500.000
	23.300.000
Mundo	
Empleo	18.800.000
Protección social	20.800.000
Diálogo social	13.900.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	23.000.000
Resultado sobre incorporación del trabajo decente	500.000
	77.000.000
Total	425.000.000

Cuadro 5. Marco estratégico y total de recursos para 2010-2011

(en millones de dólares de los EE.UU.)	Presupuesto ordinario 2010-2011 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2010-2011	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes			30,0
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	71,2	80,3	
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	43,0	37,0	
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	45,6	47,6	
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos			17,0
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	37,3	12,6	
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	16,7	3,1	
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	35,1	3,1	
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	12,2	7,7	
8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	4,8	25,6	
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social			22,0
9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	32,4	4,0	
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	49,3	5,2	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	20,0	14,6	
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	21,3	17,3	
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	26,0	3,9	
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo²			17,0
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	15,0	7,8	
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	4,6	14,6	
16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	15,7	118,7	
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	6,7	7,0	
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	61,6	9,9	
Coherencia de las políticas			4,0
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros adoptan un enfoque integrado del trabajo decente y lo sitúan en el centro de sus políticas económicas y sociales, respaldados por los principales organismos de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales	23,8	5,0	
TOTAL	542,3	425,0	90,0

¹ El presupuesto estratégico total para los cuatro objetivos estratégicos se deriva de los 19 resultados. El presupuesto estratégico para cada objetivo estratégico, tal como se muestra en el cuadro 1 de la presentación resumida, se obtiene mediante el prorrateo del presupuesto estratégico del resultado relativo a la incorporación del trabajo decente en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos.

² Debido al cambio en el número de resultados entre las propuestas de Programa y Presupuesto y la versión adoptada por la Conferencia, ha sido necesario efectuar estimaciones provisionales de los recursos del presupuesto estratégico provenientes tanto del presupuesto ordinario como de los fondos extrapresupuestarios.

Capacidad de prestación de servicios

57. El fortalecimiento de la capacidad de la Oficina para responder a las necesidades de los Miembros, tal como se pide en la Declaración sobre la Justicia Social, conlleva cambios importantes en lo que respecta a las capacidades analíticas y operacionales, así como una transformación fundamental de las modalidades que la Oficina aplica para la obtención de resultados sobre las prioridades esenciales del Programa de Trabajo Decente.

Fortalecimiento de la capacidad analítica y operacional

58. En la Declaración sobre la Justicia Social, la Organización se compromete a reforzar la investigación, así como la recopilación y difusión de información, como un paso fundamental para atender mejor a los mandantes. Este Programa y Presupuesto hace especial hincapié en esta dimensión.

59. El desarrollo e intercambio de conocimientos es un elemento central de todas las estrategias relativas a los resultados. En el campo de la estadística, las prioridades son aumentar la capacidad para la recopilación y el análisis de datos en los Estados Miembros y ampliar la función de la OIT como principal fuente internacional de estadísticas del trabajo. Los perfiles de trabajo decente por país, que reúnen datos y descripciones de marcos jurídicos que abarcan diez dimensiones del trabajo decente, serán un instrumento fundamental.

60. Las investigaciones se centrarán en el fortalecimiento de la base de conocimientos de la OIT sobre las sinergias e interacciones entre los cuatro objetivos estratégicos y su contribución al desarrollo económico y social. Los estudios exhaustivos por países recopilarán datos de conjuntos de políticas eficaces para ayudar a los mandantes a alcanzar los objetivos del trabajo decente, teniendo en cuenta la situación y el contexto de cada país. Las publicaciones emblemáticas proporcionarán información sobre las tendencias en los mercados de trabajo y análisis de las políticas y la eficacia en la consecución de los objetivos del trabajo decente. Se realizarán nuevas investigaciones sobre la contribución del trabajo decente al programa ecológico y la base socioeconómica con el fin de generar el nivel de conocimientos necesarios para proporcionar servicios y asesoramiento con conocimiento de causa a los mandantes.

61. Las iniciativas de intercambio de conocimientos serán un elemento básico para la constitución de

una red mundial de conocimientos de la OIT, al igual que la mayor divulgación a los mandantes, las instituciones asociadas y el público en general. Las plataformas de conocimientos, incluidas las que asocian a redes especializadas y promueven el intercambio de experiencias y la cooperación entre los países, serán una parte importante de la labor conjunta que la OIT realiza con el sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones asociadas. También serán un medio importante para promover los objetivos de la Organización e influir en las acciones de otros asociados y actores.

62. En noviembre de 2009 se presentará al Consejo de Administración una estrategia basada en los resultados en materia de conocimientos para el período 2010-2015. La discusión proporcionará orientaciones más detalladas para la labor de la Oficina durante el bienio 2010-2011.

63. El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para responder a las necesidades de los mandantes en el lugar y el momento en que surgen también dependerá del establecimiento de una estructura exterior eficiente y eficaz. Durante el bienio 2008-2009, la Oficina ya se ha comprometido a buscar la manera de racionalizar sus actividades y mejorar la ejecución en los países, en particular en el contexto del enfoque «Unidos en la acción» recientemente adoptado por las Naciones Unidas y de la nueva estructura de la ayuda. Durante el bienio 2010-2011 se tratará de avanzar en la adaptación de las estructuras y el funcionamiento de la Oficina, teniendo en cuenta las situaciones regionales y los contextos específicos, incluida la evolución del marco de desarrollo y operacional de las Naciones Unidas.

64. El Consejo de Administración celebró una primera discusión sustantiva sobre el examen de la estructura exterior de la OIT en marzo de 2008 y examinó un documento detallado sobre esta cuestión en marzo de 2009. Sobre la base de la decisión del Consejo de Administración, el enfoque del Programa y Presupuesto para 2010-2011 responde al llamamiento hecho en la Declaración sobre la Justicia Social de que la Oficina intensifique sus esfuerzos a fin de velar por el desarrollo y el mantenimiento de la capacidad operacional y en materia de políticas.

65. Una estructura simplificada de dos niveles en las regiones, compuesta de oficinas en los países que prestan servicios a los mandantes en uno o varios países y presentan informes directamente a la oficina regional en cada región, debería permitir una racionalización mayor de los mecanismos institucionales, una mayor claridad en el reparto de las funciones y responsabilidades entre los distintos niveles de autoridad, y una utilización más eficiente y eficaz de los recursos.

66. La reagrupación de los especialistas técnicos en torno a los cuatro objetivos estratégicos en equipos de apoyo técnico para el trabajo decente menos numerosos pero más amplios debería mejorar la capacidad para proporcionar apoyo técnico a los mandantes de manera oportuna e integrada. Siempre que sea posible, los equipos de apoyo técnico para el trabajo decente deberían estar ubicados en los mismos lugares que los centros regionales de asistencia técnica de las Naciones Unidas. Esto permitiría aumentar las sinergias y la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países.

67. La adopción de medidas tales como la expansión del sistema de coordinadores nacionales en aquellos países donde no hay ninguna Oficina de la OIT responde a la necesidad de fortalecer la presencia de la Organización en aquellos países en que la magnitud de los programas de cooperación técnica lo justifica. Esta propuesta es coherente con los principios de la reforma de las Naciones Unidas y el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

68. La mayor descentralización de la cooperación técnica debería contribuir a reforzar y racionalizar las actividades llevadas a cabo en esta esfera, para lo cual deberán aprovecharse al máximo las nuevas oportunidades que ofrece la puesta en marcha de IRIS en la estructura exterior.

69. Desde el punto de vista de la gestión, el fortalecimiento de la función de los directores regionales en el Equipo de Dirección contribuiría a asociarlos e integrarlos mejor en las decisiones y discusiones en materia de políticas de la Oficina.

70. La discusión que celebró el Consejo de Administración en marzo de 2009 servirá de orientación para las medidas que habrá de adoptar la Oficina en 2010-2011 sin rebasar los recursos detallados en el Programa y Presupuesto para dicho bienio.

Nuevos métodos de trabajo

71. Al abordar las cuestiones relacionadas con la capacidad de la OIT, cabe preguntarse de qué manera la Oficina puede mejorar sus métodos de trabajo para responder mejor al desafío de mejorar los servicios prestados a los mandantes. En la Declaración sobre la Justicia Social se habla de la necesidad de velar por «la coherencia, la coordinación y la colaboración en la Oficina Internacional del Trabajo a efectos de su buen funcionamiento». Asimismo, se hace referencia a la naturaleza de los cuatro objetivos estratégicos, que son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», lo que tiene implicaciones obvias para los métodos de trabajo.

72. La mejora de los métodos de trabajo de la que se habla en la Declaración sobre la Justicia Social exige una cultura de trabajo vinculada a resultados más que a estructuras administrativas, así como la colaboración entre los distintos niveles de autoridad. Una nueva cultura del trabajo exige una modificación de las actitudes, los hábitos y los procedimientos en el conjunto de la Oficina.

73. Como parte del proceso continuo de introducción de una gestión basada en los resultados, la Oficina ya ha invertido en nuevos métodos de trabajo. La planificación orientada a los resultados, la elaboración del presupuesto, la presentación de informes y la evaluación contribuyen de manera notable a la colaboración y la coherencia. Herramientas tales como los Programas de Trabajo Decente por País proporcionan a los mandantes un medio para establecer prioridades que se ajusten a sus necesidades, en lugar de proyectos determinados de antemano por vías burocráticas.

74. La gestión basada en los resultados ya se ha aplicado con éxito y ha comenzado a modificar los métodos de trabajo y a mejorar la colaboración. La aplicación de los resultados conjuntos inmediatos durante el bienio 2008-2009 da una primera idea de las modalidades y los sistemas de trabajo que se aplicarán de manera más amplia en el conjunto de la Oficina. La constitución de redes internas a nivel de toda la Oficina y la colaboración con redes internacionales se convertirán en el modo de funcionamiento más habitual.

75. Otros progresos previstos para 2010-2011 se basarán en buena parte en la adopción de medidas para fomentar y apoyar el trabajo en equipo. La consecución de los 19 resultados exige adoptar estrategias integradas basadas en la puesta en común de los conocimientos especializados y los recursos de todos los sectores técnicos y regiones. Asimismo, se precisarán métodos innovadores de gestión para la obtención de resultados. La gestión de equipos intersectoriales constituidos en torno a cada resultado se basará en una utilización más flexible de los recursos materiales y humanos. Para ello, se elaborará un plan de trabajo específico para cada resultado en el que se detallen los compromisos de recursos y personal del conjunto de los sectores y regiones. Este plan de trabajo es de fundamental importancia para la adopción de una estrategia integrada que permita alcanzar los resultados de trabajo decente detallados en el Marco de Estrategias y Políticas.

76. Los fondos destinados al desarrollo del personal, que representan el 2 por ciento del total de gastos de personal con cargo al presupuesto ordinario en las regiones y el 1,7 por ciento en la sede, se destinarán prioritariamente a la adquisición de competencias para la formación y dirección

de equipos. Se estima que aproximadamente 2 millones de dólares de los fondos destinados al desarrollo del personal se utilizarán directamente para apoyar la introducción de nuevos métodos de trabajo, con la estrecha participación del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín).

77. Las iniciativas de intercambio de conocimientos anteriormente descritas también contribuirán a la introducción de estos nuevos métodos de trabajo, al igual que las medidas de promoción de la movilidad del personal. El nuevo sistema de gestión del rendimiento dedicará una atención particular a la capacidad de trabajar en equipo y a la colaboración.

78. También se modificarán los métodos administrativos de trabajo. La reingeniería de procesos permitirá identificar oportunidades para la racionalización y la mejora de la eficiencia. Se estudiará la posibilidad de establecer nuevas estructuras, como centros de servicios compartidos vinculados a la puesta en marcha de IRIS en las oficinas exteriores o el establecimiento de algunos procesos administrativos centralizados en las regiones.

79. El apoyo a la gestión basada en los resultados seguirá impulsando mejoras en los métodos de trabajo. Las técnicas de elaboración

del presupuesto basada en los resultados ofrecerán incentivos para la acción concertada. En la presentación de informes sobre la aplicación se insistirá cada vez más en el impacto global de la labor de la OIT, sobre todo en los países. Los sistemas de información para la gestión basados en IRIS mejorarán la transparencia y la rendición de cuentas.

* * *

80. El Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011 es el primero de tres documentos consecutivos del Programa y Presupuesto totalmente coherentes con el marco estratégico del Marco de Estrategias y Políticas para 2010-2015. De acuerdo con lo enunciado en la Declaración sobre la Justicia Social, se centra en mayor medida en esferas altamente prioritarias que responden a las necesidades de los mandantes en los países, las regiones y a nivel mundial; identifica resultados mensurables a través de resultados concretos e indicadores cuidadosamente diseñados y más ajustados, y se basa en una colaboración amplia y una gestión reforzada a nivel de toda la Oficina para su aplicación satisfactoria. Es una herramienta fundamental de gobernanza que ayudará en mayor medida a la Organización a prestar servicios eficaces y eficientes que respondan a las realidades y necesidades de sus mandantes.

Prioridades regionales

África

81. Para que África pueda plasmar su potencial de trabajo decente, la prioridad consiste en desarrollar oportunidades en el mercado de trabajo para crear más y mejores empleos para los hombres y las mujeres. Se dará especial importancia al empleo rural, la economía informal, el empleo de los jóvenes y el trabajo infantil, la igualdad de género, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo.

Promover el empleo rural

82. Aproximadamente un 66 por ciento de la población africana vive y trabaja en zonas rurales. La mayoría de los trabajadores que trabajan en la economía agrícola de subsistencia son mujeres. En torno a un 70 por ciento de los jóvenes viven en zonas rurales y aproximadamente el 50 por ciento de los que ingresan en la fuerza de trabajo trabajan en la agricultura. Por consiguiente, es esencial promover el empleo rural para lograr un trabajo decente incluyente así como para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) e incrementar el crecimiento del PIB, en particular habida cuenta de la subida de los precios mundiales de los alimentos y las repercusiones de la crisis financiera y económica en África. En la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008, se indica que las estrategias de empleo rural deberían ser parte integrante de las estrategias nacionales de empleo destinadas a erradicar la pobreza. El apoyo de la Oficina se centrará en mejorar la productividad, promover las empresas sostenibles, ampliar el alcance de los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Mejorar la economía informal

83. En algunos países africanos, la proporción de la fuerza de trabajo en la economía informal alcanza el 90 por ciento. Los trabajadores perciben ingresos muy bajos o muy volátiles que a menudo se sitúan por debajo de los umbrales nacionales de pobreza, y trabajan en condiciones precarias. El debilitamiento del crecimiento económico mundial puede dar lugar a una disminución de las exportaciones y a una reducción de los ingresos en la economía informal y las zonas rurales. El apoyo que la Oficina presta a los Estados Miembros se basará en la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal

(2002), la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (2007) y en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) adoptadas por la CIT. La Oficina adoptará un enfoque integrado que abarca la mejora de las empresas, el desarrollo de las calificaciones, la ampliación de la protección social, la mejora del cumplimiento de la legislación laboral y de la reglamentación en materia de seguridad, y la organización de los trabajadores y empleadores.

Apoyar el empleo de los jóvenes y reducir el trabajo infantil

84. En África Subsahariana, aproximadamente el 60 por ciento de las personas desempleadas son jóvenes de ambos sexos. La Oficina apoyará la aplicación de la Resolución relativa al empleo de los jóvenes, adoptada por la CIT en 2005, mediante la formulación de políticas y programas específicos que tengan en cuenta las cuestiones de género en materia de formación, educación y desarrollo de las calificaciones, iniciativa empresarial y desarrollo de la empresa, desarrollo de las cooperativas, programas de inversión públicos/ privados con alto coeficiente de empleo y acceso a una intermediación financiera y social. La Oficina también promoverá mejores sistemas de información del mercado de trabajo a fin de establecer políticas y programas de empleo que tengan en cuenta los problemas específicos de los jóvenes, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes con discapacidades y los excombatientes/repatriados. La Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, adoptada por la CIT en 2004, contribuirá a proporcionar orientación para abordar la difícil situación de los jóvenes migrantes, que constituyen el grueso de los nuevos migrantes.

85. Aproximadamente 50 millones de niños africanos son económicamente activos. El compromiso de la región de erradicar el trabajo infantil queda patente en la elevada tasa de ratificación de los convenios sobre el trabajo infantil. Dada la aprobación del Consejo de Administración de prestar especial atención a la erradicación del trabajo infantil en África Subsahariana, la Oficina respaldará la aplicación de planes nacionales de acción destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil. En vista de que la educación y la formación están vinculadas al trabajo infantil y al empleo de los jóvenes, la Oficina apoyará los programas que tienen por objetivo retirar a los niños del trabajo y aumentar la empleabilidad de los jóvenes.

Fomentar la igualdad de género

86. La economía formal emplea a menos de un 5 por ciento de mujeres. Debido a la discriminación y a las escasas oportunidades de empleo, las mujeres tienden a trabajar en la economía informal, en donde ganan por término medio entre un 33 y un 50 por ciento menos que en el empleo formal. El apoyo se basará en la estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer, que tiene por objeto reducir la vulnerabilidad de las empresas propiedad de mujeres mediante la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la organización, la representación y la capacidad de hacer oír su voz, el acceso a servicios financieros adecuados, y mediante la lucha contra toda forma de discriminación por motivos de género. Gracias a esta estrategia, se eliminarán las causas fundamentales de la vulnerabilidad y no los síntomas. La Oficina ayudará a los mandantes a elaborar políticas y programas eficaces de igualdad de género a fin de aumentar las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y reducir las diferencias salariales. Las conclusiones que se formulen tras las discusiones que se celebrarán en la reunión de la CIT de 2009 sobre la igualdad de género proporcionarán una mayor orientación.

Mejorar la protección social

87. Aproximadamente el 10 por ciento de la fuerza de trabajo de África está cubierta por regímenes obligatorios de seguridad social, en su mayor parte pensiones de vejez. Se proporcionará apoyo para modernizar los regímenes tradicionales de protección social y adoptar estrategias de seguridad social adecuadas que introduzcan o amplíen un régimen básico de seguridad social para los grupos beneficiarios. Dado que África es la región más afectada por el VIH/SIDA, se elaborarán programas basados en las conclusiones de la CIT de 2009 para luchar contra este flagelo en las zonas rurales y en la economía informal. Esto complementará a los programas en curso que abordan el problema del VIH/SIDA en el sector formal.

Ampliar el alcance y la capacidad de diálogo social y un enfoque basado en los derechos

88. Los mandantes tripartitos de la OIT tienen que reforzar las capacidades para participar eficazmente en los procesos de los Programas de Trabajo Decente por País y comprometerse con otros organismos de las Naciones Unidas y demás asociados a integrar las prioridades antes indicadas en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y

otros marcos de desarrollo nacionales y regionales. Sobre la base de la Declaración sobre la Justicia Social y del Programa de Trabajo Decente para África (2007-2015), los mandantes tripartitos recibirán ayuda para facilitar la concepción y aplicación de marcos integrados de desarrollo (incluidas políticas sectoriales y macropolíticas coherentes) que se basen en los derechos fundamentales en el trabajo y el tripartismo eficaz.

89. Se reforzarán las capacidades de las instituciones nacionales y subregionales de diálogo social. Asimismo, se proporcionará apoyo para acelerar la ratificación y aplicación de las normas del trabajo, en particular de los convenios fundamentales.

Reforzar las alianzas estratégicas en pro del trabajo decente

90. La coherencia de las políticas para lograr los resultados mencionados exige que el trabajo decente ocupe un lugar destacado en los marcos regionales para el desarrollo y las políticas macroeconómicas nacionales. Por consiguiente, la OIT reforzará sus alianzas estratégicas con la Unión Africana, la Comisión Económica para África, el Banco Africano de Desarrollo, las Comunidades económicas regionales, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, los parlamentos, otros organismos de las Naciones Unidas y asociados para el desarrollo.

91. En el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas, las enseñanzas extraídas de los países piloto de la iniciativa «Unidos en la Acción» facilitarán una mejor integración del trabajo decente en el MANUD. Esto garantizará que el trabajo decente se convierta en un objetivo fundamental de desarrollo, en particular en los países que participarán en el proceso de formulación del MANUD durante el bienio.

Las Américas

92. La región ha registrado un crecimiento económico sostenido durante los últimos años. Sin embargo, a pesar de los resultados positivos del mercado de trabajo, la creación de empleo ha sido decepcionante y los progresos realizados en relación con la distribución de los ingresos han sido desiguales y lentos. Además, sigue habiendo un gran déficit en la calidad de los empleos, y existen diferencias importantes entre los principales indicadores desglosados por sexo, edad y origen étnico. Por consiguiente, la región sigue afrontando déficit de trabajo decente.

93. La actual crisis financiera y económica ha afectado a todos los países de la región. El menor crecimiento económico que se registrará en 2009 dará lugar sin duda a una mayor tasa de desempleo que afectará en particular a los pobres y grupos socialmente excluidos.

94. En este contexto, se han determinado cuatro prioridades, que responden también a los Programas de Trabajo Decente por País de la región y a la Declaración sobre la Justicia Social y reflejan las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo.

Empleo productivo e integración de las políticas sociales y económicas para superar la desigualdad social

95. El crecimiento económico es indispensable para el desarrollo social y para el trabajo decente y productivo. La OIT influirá en las políticas tanto a nivel nacional como regional para fomentar el crecimiento, el empleo, el trabajo decente y la reducción de la pobreza. Se prestará apoyo a los mandantes a través de herramientas y capacidad para examinar la incidencia de las macropolíticas en el empleo y las condiciones de trabajo. Esto reforzará la capacidad de los mandantes para elegir la combinación de políticas más adecuada así como la secuenciación más eficaz de la reforma de las políticas. En este contexto, la Oficina seguirá apoyando las iniciativas encaminadas a corregir las distorsiones del mercado de trabajo. Se ocupará de la integración de las políticas socioeconómicas, el fortalecimiento de las cooperativas, las micro, pequeñas y medianas empresas, la igualdad de género, la creación de empleos verdes, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, la integración de los trabajadores de la economía informal en la economía formal y la aplicación de políticas que promuevan el desarrollo económico local y las empresas sostenibles.

Eliminación de las peores formas de trabajo infantil y promoción del empleo de los jóvenes

96. Como se afirma en la Declaración sobre la Justicia Social, los derechos fundamentales y las normas internacionales del trabajo son esenciales para la promoción del trabajo decente. El trabajo infantil, en particular sus peores formas, plantea un gran reto para la región. En este contexto, los jóvenes serán un grupo destinatario prioritario en los Programas de Trabajo Decente por País. La Oficina seguirá apoyando iniciativas para la eliminación del trabajo infantil, prestando especial atención a sus peores formas, en particular entre las poblaciones más vulnerables como los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.

97. Los Programas de Trabajo Decente por País promoverán políticas para el empleo de los jóvenes, incluidos programas de formación profesional basados en las competencias laborales, la capacidad empresarial y las pequeñas y medianas empresas (PYME) y cooperativas.

98. La reunión y el procesamiento de datos estadísticos sobre todas las dimensiones del mercado de trabajo seguirán siendo un instrumento esencial para orientar las decisiones de los mandantes y la acción de la OIT.

Diálogo social para la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País en la región

99. El diálogo social es un elemento esencial para la formulación de políticas laborales y de empleo. La cooperación de los gobiernos así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental, en particular en épocas de crisis económica, durante las cuales el diálogo social ha resultado ser un excelente instrumento para alcanzar consensos en materia de políticas. La región mantendrá, pues, como prioridades fundamentales el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la modernización de las administraciones del trabajo, la promoción del tripartismo como instrumento de desarrollo y cohesión social, y la gobernanza como elemento de consolidación democrática y reducción de la pobreza. En este contexto, y como factor coadyuvante al logro del progreso económico y social, se dará especial importancia a la promoción de buenas relaciones laborales y al respeto de los principios y derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. El fortalecimiento de las inspecciones de trabajo contribuirá a garantizar condiciones más seguras en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, se seguirá promoviendo la consolidación de los Programas de Trabajo Decente por País como instrumento operativo a través del diálogo social.

Protección social para todos

100. El principal déficit de la protección social en la región es su baja cobertura así como la gama de riesgos cubiertos y la calidad de la protección. Se prestará especial atención a las políticas destinadas a garantizar una protección social básica para los grupos más desatendidos, incluidos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes, las mujeres, los desempleados, los pueblos indígenas y las poblaciones excluidas en general.

101. Tomando en consideración los posibles efectos de la crisis financiera y económica en los sistemas de protección social, la Oficina apoyará los esfuerzos de diferentes países para garantizar la mejor cobertura posible a través de la utilización de sistemas contributivos y no contributivos.

102. Los países de la región están realizando importantes progresos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), accidentes laborales y enfermedades profesionales. La Oficina seguirá prestando apoyo a las medidas que puedan contribuir a evitar este tipo de accidentes y enfermedades, dando prioridad a los sectores que están más expuestos y a las categorías de trabajadores más vulnerables.

Estados árabes

103. A pesar de presentar características muy diversas, los Estados árabes comparten los mismos problemas económicos, sociales, políticos y demográficos. Entre ellos se encuentran economías petroleras, países en transición, Estados frágiles y afectados por un conflicto así como países menos adelantados. Casi todos los países de la región registran un elevado desempleo, que en su mayor parte afecta a los jóvenes, las personas con un buen nivel de educación y las mujeres. Aunque las complejidades del mercado de trabajo regional tienen rasgos estructurales comunes con otras regiones, la dinámica del mercado de trabajo es, no obstante, excepcional en la medida en que las rigideces persistentes coexisten con la fuerza de trabajo de crecimiento más rápido del mundo.

104. Las prioridades para 2010-2011 se basan en un diálogo continuo y proactivo en materia de políticas con gobiernos e interlocutores sociales en el contexto de la formulación de los Programas de Trabajo Decente por País y la movilización para el cambio a través de eventos regionales sobre dimensiones específicas del trabajo decente. Abordan los mayores retos socioeconómicos que afronta la región, que se ven agravados por las tendencias del crecimiento económico nacional, el deterioro de los niveles de vida y las desigualdades sociales que resultan de la crisis financiera y económica.

105. El reto de promover el Programa de Trabajo Decente en toda la región exige la adopción de un enfoque global de la reforma, aunque las prioridades y secuenciación de las reformas de política variarán de un país a otro. Dependerán principalmente de la voluntad política, los recursos nacionales, los progresos de las reformas obtenidos hasta la fecha, y la calidad de las instituciones. La necesidad de adoptar un enfoque global no disminuye la importancia del incrementalismo a la hora de promover programas de reforma.

106. Las labores en toda la región se guiarán por los temas globales del Programa de Trabajo Decente y la Declaración sobre la Justicia Social, y se examinarán las políticas económicas y financieras a la luz del objetivo fundamental de promover la justicia social. El programa situará el

empleo pleno y productivo y el trabajo decente en el centro de las políticas económicas y sociales. Se consolidarán las alianzas estratégicas con agentes nacionales, regionales e internacionales para garantizar un enfoque más incluyente y participativo del desarrollo de programas. Además, a fin de reforzar la capacidad de la región de superar nuevas crisis financieras, se hará hincapié en elaborar un conjunto integrado de intervenciones políticas con miras a fomentar el empleo, reforzar los mecanismos de protección social, establecer políticas socioeconómicas adecuadas basadas en los derechos sociales y el diálogo social, promover la igualdad de género y la no discriminación, y centrarse en el desarrollo humano y el trabajo decente.

Apoyar el empleo productivo y las políticas de mercado de trabajo integradoras

107. Se proporcionará apoyo técnico y servicios de asesoramiento para promover la adopción del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y formular y aplicar políticas nacionales de empleo. Se reforzarán las capacidades nacionales para reunir y analizar datos con miras a la formulación de políticas y para garantizar un control eficaz. La Oficina apoyará a las instituciones nacionales y regionales para analizar la dinámica del mercado de trabajo a través de iniciativas de desarrollo de la capacidad e informes regionales periódicos en los que se pueda fundamentar la adopción de decisiones macroeconómicas. Se respaldarán y reforzarán en distintos niveles los programas activos del mercado de trabajo destinados a los jóvenes, incluidos los sistemas de intermediación en el mercado de trabajo. Se establecerán redes de conocimiento nacionales y regionales para intercambiar prácticas óptimas y crear capacidad a fin de mejorar la sostenibilidad de la prestación de servicios.

108. Las mejores prácticas de la OIT en materia de desarrollo de las calificaciones se adaptarán a los contextos nacionales. El apoyo se centrará en el establecimiento de políticas y sistemas eficaces de formación y educación técnica y profesional que respondan a las necesidades del mercado. Esto implica apoyar los esfuerzos nacionales para establecer sistemas de formación eficaces para la rehabilitación profesional que respondan mejor a las necesidades de las trabajadoras jóvenes.

109. Se elaborarán programas para promover el espíritu empresarial y el empleo independiente sobre la base de evaluaciones del entorno empresarial. Esta labor se verá completada por actividades relativas al desarrollo empresarial de las mujeres y la igualdad de género en el desarrollo local, y la elaboración de un programa de educación empresarial. Se reforzará la capacidad técnica de los proveedores de servicios de las PYME y de las instituciones de apoyo a fin de mejorar la prestación de servicios de apoyo basados en las necesidades y con una orientación comercial.

Ampliación de la protección social a los trabajadores vulnerables

110. La Oficina ofrecerá asistencia técnica y formación para apoyar la ampliación de la cobertura de la seguridad social y mejorar su gobernanza. La encuesta sobre la seguridad social se utilizará como una nueva herramienta para ayudar a los países a controlar los progresos y establecer sus propios indicadores de referencia dentro y fuera de la región. La Oficina seguirá prestando servicios de asesoramiento destinados a colmar las deficiencias de cobertura y establecer un régimen básico de seguridad social, así como reforzar las capacidades de planificación y aplicación de las instituciones. Las intervenciones garantizarán que la seguridad social se integre en los marcos jurídicos nacionales y de las políticas económicas y fiscales, velando al mismo tiempo por la compatibilidad con las reformas sociales, económicas y fiscales.

111. Los Programas de Trabajo Decente por País se centrarán en proteger a los grupos más vulnerables, proporcionar orientación política sobre las migraciones internacionales laborales, y reforzar las capacidades de los departamentos competentes en los ministerios de trabajo. Los esfuerzos de promoción y el apoyo a la reforma normativa harán hincapié en los temas del trabajo decente, la migración laboral, la gobernanza, la protección de los trabajadores migrantes, la promoción de los vínculos entre la migración y el desarrollo, y la ampliación de la cooperación internacional utilizando un enfoque basado en los derechos.

Mejorar la gobernanza laboral y el diálogo social

112. La Oficina seguirá prestando asistencia técnica a los Estados Miembros para la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, abordando en particular los déficit de ratificación en materia de libertad sindical, derecho de sindicación, negociación colectiva y administración del trabajo. Se promoverán los mecanismos para el diálogo social a través del establecimiento o de la reactivación de las

comisiones laborales tripartitas y mediante el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes para que emprendan un diálogo en materia de políticas y medidas legislativas. El asesoramiento técnico que se presta a los gobiernos garantizará la armonización de las reformas de la legislación laboral con las normas internacionales, sistemas de administración del trabajo más sólidos y con mayor capacidad de respuesta y la promoción de mecanismos modernos de inspección del trabajo.

Apoyar la recuperación de los países afectados por una crisis

113. El apoyo a los países afectados por una crisis se centrará en los grupos vulnerables y tendrá por objetivo garantizar la coherencia con los MANUD y la pertinencia de dichos Marcos. Se reforzarán las capacidades de los mandantes para garantizar una participación eficaz en las iniciativas de desarrollo socioeconómico local. Las políticas nacionales relativas al desempleo y al desarrollo de las calificaciones se traducirán en estrategias nacionales integradas y flexibles que se orientarán a instituciones sólidas del mercado de trabajo y producirán información fiable sobre el mercado de trabajo.

Asia y el Pacífico

114. En consonancia con la Declaración sobre la Justicia Social, los Programas de Trabajo Decente por País reflejarán la estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente y servirán de herramienta para actividades específicas, alianzas, y el apoyo a los países. Entre los problemas comunes que tienen que afrontar los países figuran la integración regional, las políticas comerciales y de inversión extranjera, los déficit de personal calificado, la falta de oportunidades de trabajo decente, el impacto del cambio climático y el medio ambiente, y la coherencia de políticas para un crecimiento con alto coeficiente de empleo y la reducción de la pobreza. En el marco de las cinco prioridades regionales para el Decenio del Trabajo Decente en Asia que se exponen a continuación, y basándose en las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, el apoyo técnico se centrará en corregir los efectos de la crisis financiera y económica y las consecuencias que se prevé tendrá en la economía real, orientándose a sectores o grupos afectados como los trabajadores migrantes, las mujeres y los jóvenes. Las experiencias con la reforma de las Naciones Unidas y las iniciativas de un sistema coordinado de las Naciones Unidas en Pakistán, Viet Nam y otros países orientarán la colaboración entre la OIT y las Naciones Unidas en materia de

estrategias sobre trabajo decente, cooperación técnica y movilización de recursos. Dada la vulnerabilidad de Asia a los desastres naturales y otras crisis, la preparación para responder a la crisis y la recuperación de los medios de vida es una prioridad. Se redoblarán los esfuerzos para fortalecer las capacidades de los mandantes para hacer frente a la crisis. La Red de Conocimientos sobre el Trabajo Decente para Asia y el Pacífico facilitará el intercambio de conocimientos entre los mandantes. A lo largo del bienio, se hará hincapié en el respeto de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social.

Aumentar la productividad, la competitividad y el empleo

115. El aumento de la productividad puede desplazar al empleo y agrandar las diferencias salariales, pero también puede crear riqueza y empleos. Si bien el cambio climático y las limitaciones ambientales dan lugar a grandes transformaciones de la producción, del consumo y de los mercados de trabajo, también pueden promover la innovación tecnológica y los empleos verdes. Por consiguiente, es esencial desplegar esfuerzos concertados para adoptar políticas coherentes a fin de fomentar el empleo sostenible vinculando las industrias de rápido crecimiento con la economía informal y la agricultura y apoyando el desarrollo de empresas sostenibles. Las investigaciones e información sobre enseñanzas en materia de políticas y buenas prácticas ayudarán a los mandantes a promover los empleos verdes y el empleo sostenible. Se promoverán prácticas progresistas en el lugar de trabajo que garanticen el respeto de las normas del trabajo, la SST y los salarios justos. Se prestará especial atención a las políticas y los sistemas de desarrollo de las calificaciones que preparen a los trabajadores, incluidas las personas discapacitadas, para que puedan conseguir empleos productivos en condiciones cambiantes del mercado de trabajo. Las labores relacionadas con los datos y análisis estadísticos que tienen en cuenta las consideraciones de género para evaluar los progresos realizados con respecto al trabajo decente siguen siendo esenciales.

Mejora de la gobernanza del mercado de trabajo

116. Sigue siendo difícil encontrar un equilibrio entre las necesidades de seguridad en el empleo de los trabajadores y las demandas de las empresas de una mayor eficacia y flexibilidad. La Oficina se esforzará por reforzar los conocimientos y la capacidad de los mandantes y de las instituciones del mercado de trabajo para utilizar el diálogo social y el tripartismo a fin de abordar la flexibilidad y seguridad, la desigualdad

y la pobreza, y la creciente economía informal. La asistencia se centrará cada vez más en las reformas de la legislación laboral y del mercado de trabajo, la mejora de las relaciones laborales y aptitudes para la negociación colectiva a nivel de la empresa y a nivel sectorial, el fortalecimiento del diálogo social y del tripartismo, y la modernización de la administración del trabajo, en particular la inspección del trabajo, los servicios de empleo, y los sistemas de administración salarial. Un mayor acceso a la red regional de conocimientos y a las bases de datos facilitará un mejor seguimiento de los cambios que se produzcan en la gobernanza del mercado de trabajo.

Ampliación de la protección social

117. Hay una creciente demanda de mejores sistemas de protección social que protejan contra la creciente volatilidad de la economía, aumenten la productividad y satisfagan las necesidades de una población que envejece. Un régimen básico de seguridad social que combine transferencias de ingresos y atención sanitaria para los más vulnerables requiere iniciativas de los países basadas en un enfoque consensuado. La Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos seguirá apoyando la ampliación de la cobertura de los regímenes de prestaciones para que beneficien a toda la población, en particular a los trabajadores de la economía informal, las mujeres, las personas desempleadas, los trabajadores migrantes y los pobres. La asistencia se centrará en el asesoramiento en materia de políticas, el análisis de las prácticas de los países, las plataformas para la formación de consenso y el intercambio de experiencias de los países, y la cooperación técnica para mejorar la gobernanza, la gestión y la viabilidad financiera de los regímenes de prestaciones. Cuando sea posible, los esfuerzos de protección social se incorporarán en el enfoque integrado de desarrollo local de la OIT y los programas de trabajo decente basados en zonas concretas para la reducción de la pobreza y la recuperación de los medios de vida. Los problemas relativos a la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y el VIH/SIDA se tratarán en las estrategias operativas y las respuestas de política.

Eliminar el trabajo infantil, crear oportunidades para los jóvenes

118. La coexistencia del trabajo infantil y del desempleo y subempleo de los jóvenes requiere una respuesta integrada a nivel de las políticas y de las intervenciones. Las principales estrategias se centran en integrar las cuestiones relativas al trabajo infantil y el empleo de los jóvenes en los

marcos y estrategias nacionales de desarrollo a fin de facilitar la transición entre la escuela y el trabajo. La OIT apoya a los mandantes en los ámbitos del conocimiento del mercado de trabajo para los jóvenes, la elaboración de herramientas para el desarrollo empresarial y de las calificaciones destinadas específicamente a los jóvenes, la lucha contra el trabajo infantil y la promoción de las condiciones de trabajo decente, la concepción de modelos para ampliar el impacto, el asesoramiento en materia de políticas, las alianzas estratégicas con la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental y la Asociación de cooperación económica de Asia y el Pacífico, y la evaluación de datos acerca de metodologías e intervenciones. La comunidad de práctica Red de Conocimientos sobre el Empleo de los Jóvenes de Asia y el Pacífico (APYouthNet) intensificará el intercambio de buenas prácticas y enseñanzas extraídas entre los responsables de la formulación de políticas y los encargados de su ejecución. Los vínculos entre los programas de trabajo infantil y de empleo de los jóvenes se forjarán a través de un enfoque del ciclo de vida.

Mejora de la gestión de la migración laboral

119. Las respuestas se basan en los principios normativos del Marco Multilateral para las Migraciones, la estrategia regional en materia de migración, y alianzas con las instituciones regionales y los centros de excelencia de migraciones. El intercambio de información y de conocimientos, la formación, la promoción y las plataformas para el diálogo social son elementos clave de la acción. La asistencia se centrará en los modelos de acuerdos bilaterales sobre la admisión y el empleo de los trabajadores migrantes y en la transferibilidad de las prestaciones de la seguridad social, las mejores prácticas en lo que respecta a la regulación de las agencias privadas de contratación, las metodologías de las encuestas para la reunión de información y la evaluación de los desequilibrios en materia de calificaciones, la mejora de la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo a través de los servicios públicos de empleo y las calificaciones profesionales, la utilización eficaz de las remesas de los migrantes, y un aumento de las capacidades de la administración del trabajo y de los interlocutores sociales para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, en particular de las trabajadoras migrantes y aquellos que trabajan en sectores afectados negativamente por la crisis económica y financiera.

Europa y Asia Central

Crear trabajo decente a través de alianzas en Europa

120. Las prioridades se definirán con arreglo a la Declaración sobre la Justicia Social y las conclusiones de la octava Reunión Regional Europea celebrada en Lisboa (febrero de 2009). Se prevé que la crisis financiera y económica tenga una incidencia negativa en el mercado de trabajo y la situación social en Europa. Afectará particularmente a los países de Europa Central y Oriental y de Asia Central que registran déficit elevados de cuenta corriente y bajos ingresos *per cápita*. La Oficina ayudará a estos países a mitigar los efectos sociales y laborales de la crisis a través del asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica, teniendo en cuenta la dimensión de género. Al mismo tiempo, seguirá apoyando a los países candidatos y posibles candidatos de la Unión Europea en ámbitos clave del trabajo decente en el marco del proceso de adhesión. En estos países, así como en los países de Europa Oriental y de Asia Central, la Oficina ayudará a reforzar los derechos de los trabajadores, lograr que las empresas sean más productivas y sostenibles, mejorar su capacidad para crear empleos de calidad, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y aumentar los niveles de vida.

121. Estos objetivos se alcanzarán principalmente a través de los Programas de Trabajo Decente por País y de la promoción del trabajo decente en las estrategias y programas sociales a nivel nacional y regional. Los Programas de Trabajo Decente por País se centrarán en fortalecer las aptitudes analíticas y para la formulación de políticas de los responsables de la adopción de decisiones de los gobiernos e interlocutores sociales así como en apoyar la prestación de una asistencia social y relacionada con el mercado de trabajo a los grupos vulnerables. La colaboración con las Naciones Unidas y las organizaciones regionales seguirá siendo de máxima prioridad y se dará especial importancia a garantizar la participación tripartita. Las labores con la Unión Europea darán lugar a una mayor promoción del trabajo decente para todos y una globalización justa a través de las políticas externas e internas de la Unión Europea.

Mejora de la gobernanza a través del diálogo social y de los derechos en el trabajo

122. Los países de Europa Sudoriental y de la Comunidad de Estados Independientes todavía tienen ante sí la tarea inmensa de crear las condiciones propicias para que los interlocutores sociales fuertes e independientes puedan entablar un diálogo social constructivo. El diálogo social debería ser el instrumento clave para configurar la combinación adecuada de políticas destinadas a contrarrestar las consecuencias negativas de la crisis financiera y económica en el ámbito social y del mercado de trabajo y promover un desarrollo social y económico a más largo plazo. Por consiguiente, las prioridades siguen siendo fortalecer los mecanismos de negociación colectiva así como las instituciones de diálogo social en todos los niveles, y reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para ayudarles a participar eficazmente en el diálogo social y la formulación de políticas.

123. Entre otros objetivos cabe mencionar la lucha contra la discriminación de grupos vulnerables y la violación de los derechos de los trabajadores, incluida la trata de personas y el trabajo infantil. Esto se realizará a través de la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales y de los convenios prioritarios de la OIT en otros ámbitos del trabajo decente. Los esfuerzos se centrarán en garantizar que los convenios ratificados se plasman en la legislación nacional y se observan en la práctica diaria. A este efecto, la Oficina proporcionará asesoramiento jurídico y en materia de políticas, y asistencia a fin de mejorar los mecanismos para la solución de conflictos laborales y el fortalecimiento de las administraciones del trabajo nacionales, en particular las inspecciones del trabajo.

Conciliación entre la cantidad y la calidad del empleo

124. La creación de empleo sigue siendo insatisfactoria. Muchos de los nuevos empleos están mal remunerados, en ellos las normas de seguridad y salud se aplican de forma poco estricta y no están cubiertos por regímenes de la seguridad social, en particular en la economía informal. Los bajos salarios, el desempleo y el subempleo, el empleo informal, la falta de cobertura de la seguridad social y la pobreza son fenómenos generalizados. La crisis económica privará a muchos trabajadores de sus empleos, reducirá la creación de nuevos empleos y agravará la situación social de los trabajadores afectados por la supresión de puestos de trabajo

y de sus familias así como de los pobres en general. La Oficina intensificará por lo tanto las labores destinadas a prestar asistencia a los trabajadores despedidos. Seguirá ayudando a los países a perfeccionar sus políticas de empleo y de mercado de trabajo, mejorar los mecanismos de fijación de salarios y corregir las crecientes desigualdades de ingresos. También prestará asistencia para mejorar los sistemas nacionales de formación y educación profesional con miras a incrementar la empleabilidad y desarrollar calificaciones que se adapten a las nuevas oportunidades de empleo, incluidos los empleos verdes, impulsar la creación y sostenibilidad de las pequeñas empresas y cooperativas, promover las obras de infraestructura con alto coeficiente de empleo y fomentar políticas tendentes a ampliar la cobertura de la seguridad social para todos.

125. La protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la prevención de la fuga de cerebros y el fomento del retorno de los trabajadores migrantes a través de una mayor creación de empleo y la utilización productiva de las remesas en los países de origen, así como la integración de los trabajadores migrantes en los países de acogida, seguirán siendo prioridades. Se abordarán explícitamente las diferencias persistentes de género en el empleo y la remuneración así como la conciliación entre la vida laboral y familiar. Se formularán y aplicarán con el apoyo de la Oficina programas nacionales de SST. Asimismo, la Oficina analizará la situación de los sistemas de pensiones reformados en Europa Central. Las enseñanzas extraídas servirán para proporcionar asesoramiento con miras a mejorar los regímenes de pensiones en otros países a fin de contribuir a garantizar niveles de prestaciones decentes para los trabajadores jubilados y ampliar la cobertura a los trabajadores de la economía informal, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad fiscal de los regímenes. Se seguirán desplegando esfuerzos para reforzar la gobernanza del mercado de trabajo mediante el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones del mercado de trabajo, en particular los servicios públicos de empleo.

Igualdad de género

126. En la Declaración sobre la Justicia Social se reconoce que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte integrante del Programa de Trabajo Decente, y que la igualdad de género y la no discriminación son cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos de la OIT. La igualdad de género está enraizada en los derechos humanos y es un componente esencial para lograr una buena política económica a través del diálogo social. También es indispensable para la justicia social y una globalización justa. Por ello, en las estrategias propuestas para cada resultado se dan explicaciones sobre la manera de incorporar la igualdad de género y la no discriminación en la consecución del resultado correspondiente.

127. La estrategia de incorporación de la igualdad de género aplica un doble enfoque. En primer lugar, todas las estrategias relativas al programa y presupuesto, que van desde el acopio y análisis de datos desglosados por sexo hasta las investigaciones, pasando por el asesoramiento en materia de políticas, abordan las necesidades concretas, y a menudo diversas, de hombres y mujeres. En segundo lugar, las intervenciones específicas tienen por finalidad acabar con la discriminación por razón de sexo, mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo, y promover el reparto justo de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de personas. Este enfoque ayuda a evitar las intervenciones que no tienen en cuenta las cuestiones de género y que perpetúan las desigualdades, garantizando que hombres y mujeres se beneficien por igual de las iniciativas de la OIT.

128. Entre los principales componentes de la igualdad de género incluidos en las estrategias relativas a los resultados figuran: la ratificación y aplicación de los cuatro convenios fundamentales sobre igualdad de género², incluida la elaboración de una norma internacional sobre los

trabajadores domésticos; programas regionales sobre las dimensiones de género del trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre; la intensificación de los esfuerzos para luchar contra el trabajo infantil, sobre todo en el caso de las niñas vulnerables; la reducción de las barreras a la iniciativa empresarial de la mujer; la habilitación de la mujer a través de medidas adoptadas en el lugar de trabajo para responder al VIH/SIDA, y la promoción de una participación equitativa en el diálogo social. El resultado de la discusión que se celebrará en la reunión de 2009 de la CIT sobre el tema «La igualdad de género como eje del trabajo decente» ofrecerá más orientaciones.

129. En el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción» y de la reforma de las Naciones Unidas, las prácticas adecuadas de la OIT y su capacidad de liderazgo reconocida en la promoción de la igualdad de género a través del diálogo social, el tripartismo y las auditorías participativas de género, se compartirán con los asociados de las Naciones Unidas para fomentar la reproducción e incorporación de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.

130. Entre las estrategias y herramientas pertinentes para el conjunto de la Organización cabe mencionar: el Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género; las auditorías participativas de género; el mecanismo de garantía de la calidad de los Programas de Trabajo Decente por País; las investigaciones y publicaciones; los cursos de formación organizados con el Centro de Turín sobre el intercambio de conocimientos y la mejora de las competencias para la incorporación de las cuestiones de género; la cooperación técnica, y la movilización de la red de género de la OIT.

² 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).

Marco estratégico

Objetivo estratégico: Empleo

Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

131. La persistencia de la pobreza, el aumento de la desigualdad de los ingresos y el lento crecimiento del empleo se agravan día a día como consecuencia de la crisis financiera y económica y del cambio climático. Esto pone de relieve la necesidad de que todos los países promuevan el empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico sostenible que al mismo tiempo aborde las necesidades de las personas, las empresas y las sociedades tal como se especifica en la Declaración sobre la Justicia Social. La Declaración reafirma la importancia de la misión de los Estados Miembros y de la OIT de situar el empleo pleno y productivo como elemento central de las políticas económicas y sociales.

132. La estrategia de promoción del empleo de la OIT se regirá por el Programa Global de Empleo (PGE), e incluirá los siguientes resultados:

- i) políticas coordinadas y coherentes que generen un crecimiento integrador y con un gran volumen de empleo;
- ii) políticas de desarrollo de las competencias profesionales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento;
- iii) políticas y programas que promuevan empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.

Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	1 Presupuesto ordinario 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	2 Gastos extrapresupuestarios estimados 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	3 Recursos estimados para la CSPO 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	71.197.582	80.300.000	30.000.000
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	43.033.685	37.000.000	
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	45.638.316	47.600.000	
Total	159.869.583	164.900.000	30.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			354.769.583

133. Los resultados canalizarán el apoyo de la Oficina hacia los mandantes, siguiendo pautas que aumenten las oportunidades de empleo productivo, especialmente para los jóvenes. Esto se logrará mediante intervenciones coordinadas que se organizarán en torno a los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. La Oficina promoverá la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres utilizando a tal efecto la actual lista de verificación en materia de

género, herramienta que abarca todos los ámbitos de política del PGE.

134. La estrategia comprende el desarrollo de un enfoque global de la gestión del conocimiento, que incluye un ciclo integrado de investigaciones, intercambio de conocimientos e impulso de actividades en redes con interlocutores externos en los ámbitos de la promoción de políticas, la cooperación técnica, el seguimiento y las evaluaciones de impacto.

Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos

Estrategia

135. La creación de oportunidades de empleo productivo y decente para las mujeres y los hombres requiere alcanzar un crecimiento económico sostenido. Ahora bien, la evolución del crecimiento en los últimos tiempos ha revelado tendencias que no favorecen la inclusión ni crean grandes volúmenes de empleo. De hecho, la crisis económica y financiera podría redundar en que muchos millones de personas más se vean arrastradas al desempleo, al subempleo en la economía informal, y a la pobreza.

136. La estrategia se centra en la aplicación a corto plazo de paquetes de medidas de estímulo contracíclicas que den prioridad al empleo y la generación de ingresos para los más vulnerables. La estrategia aborda también la necesidad de desarrollar a plazo medio y a largo plazo nuevos enfoques que hagan hincapié en la coordinación y la coherencia de las políticas a nivel nacional en la perspectiva de lograr un crecimiento integrador y con alto coeficiente de empleo. La estrategia permite seguir de cerca las tendencias en la economía informal y evaluarlas, y respalda la adopción de medidas normativas encaminadas a facilitar la transición hacia la economía formal. Asimismo, promueve una mayor coherencia entre los múltiples objetivos de política, con el fin de lograr mejores resultados en cuanto al empleo y el trabajo decente. La estrategia apoya las inversiones y las iniciativas tanto públicas como privadas en estos ámbitos, e incluye una perspectiva de género. Sus fundamentos son los principios y las disposiciones del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y la Declaración sobre la Justicia Social.

137. La promoción de inversiones en infraestructura basadas en el uso intensivo de mano de obra es un elemento importante de la estrategia, por lo que se prestará especial atención a lograr el incremento del contenido laboral de la inversión pública y privada en infraestructura. Esto se hará a través de la reorientación de las políticas fiscales, del

fortalecimiento de la gobernanza en los procesos de licitación y contratación, de la promoción de las competencias profesionales y la iniciativa empresarial entre los pequeños subcontratistas del sector nacional de la construcción, y de la integración de los derechos y otros aspectos del Programa de Trabajo Decente en estas políticas y procesos. Se intensificará la labor en el ámbito de las microfinanzas para promover el empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos, en consonancia con el enfoque aprobado por la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración en marzo de 2005. La Oficina seguirá ocupándose, de forma sostenida y prioritaria, de la generación y el análisis de información sobre el mercado de trabajo. Se prestará asistencia a los mandantes en sus esfuerzos por convertir al empleo en un factor fundamental para la recuperación y la reconstrucción en los países afectados por las crisis, incluidas las que se derivan de las catástrofes naturales provocadas por el cambio climático. La experiencia de la OIT en materia de respuestas a las crisis y recuperación, y el papel que el trabajo decente cumple en este ámbito, se reflejarán en el diseño de herramientas para impulsar el trabajo decente, como los empleos verdes, la protección social y el diálogo social. Se hará especial hincapié en el análisis del impacto de las políticas comerciales y financieras sobre el empleo y los mercados de trabajo.

Experiencia y enseñanzas extraídas

138. En el contexto de inestabilidad determinado por el déficit mundial de empleos decentes, los encargados de formular políticas y los mandantes requieren la asistencia de la OIT para apoyar sus iniciativas de recuperación y crecimiento integrador. La experiencia reciente ha mostrado que los enfoques poco sistemáticos no dan buenos resultados; por consiguiente, lo primero que se debe hacer es integrar los objetivos y metas relativos al empleo en los marcos de desarrollo, las políticas económicas y las estrategias sectoriales a nivel nacional. Esto debe ser respaldado por políticas de empleo

coordinadas, de componentes múltiples, que se adapten a las condiciones y los contextos locales, que sean negociadas por los mandantes tripartitos y que se integren en los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Las lecciones aprendidas ponen en evidencia la necesidad de disponer de herramientas de diagnóstico que puedan adaptarse a las necesidades y circunstancias de los países. La ejecución eficaz de los programas requiere que haya un estrecho trabajo en equipo entre las unidades de las oficinas exteriores y las de la sede, y una sólida integración entre los objetivos estratégicos. La experiencia también muestra que un ciclo normal de diálogo, desarrollo de políticas y aplicación de las mismas se desarrolla a lo largo de cuatro a seis años, durante los cuales es indispensable que la OIT mantenga la asistencia requerida.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

139. Con el fin de fomentar un crecimiento integrador y generador de grandes volúmenes de empleo en el contexto de las crisis financiera, energética y alimentaria, será necesario adoptar medidas orientadas a incrementar tanto la cantidad como la calidad de los empleos. Las políticas y los enfoques que la OIT impulsa se sustentan en la promoción del respeto de los derechos y del diálogo social por lo que atañe a la formulación de políticas alternativas. Asimismo, se combinan con medidas de protección social destinadas a crear mercados de trabajo integradores y a reducir la pobreza. Las iniciativas en campos como la transición hacia la economía formal, las finanzas sociales, el desarrollo de obras de infraestructura con gran densidad de mano de obra y las respuestas a las crisis exigirán la adopción de enfoques integrados y el establecimiento de sinergias con los demás objetivos estratégicos.

La igualdad de género y la no discriminación

140. La integración sistemática de enfoques de igualdad de género y de empleo no discriminatorio en las políticas nacionales y sectoriales se regirá por la dimensión de género del marco de aplicación del PGE. A nivel nacional, se promoverá por medio del fortalecimiento del compromiso de los mandantes y de su capacidad de movilización, lo que comprenderá el fomento de una planificación presupuestaria que favorezca el equilibrio de género mediante actividades con alto coeficiente de empleo. Se seguirá utilizando la información sobre el mercado laboral para disponer de datos de seguimiento desglosados por sexo, tanto a nivel mundial como a nivel regional y nacional.

Conocimientos y herramientas

141. Se promoverán actividades de investigación e intercambio de conocimientos externos e internas, como, por ejemplo, publicaciones, seminarios, debates y divulgación de información por medio de Internet. Esto permitirá llevar a cabo análisis comparativos de las respuestas de política utilizadas para impulsar un crecimiento integrador y con gran capacidad de generación de empleo. Entre esas respuestas se incluye la modificación sustancial de las políticas macroeconómicas, comerciales y financieras y su impacto, el desarrollo de medios de diagnóstico del empleo y de iniciativas focalizadas a nivel nacional y sectorial, la comprensión de los mecanismos que generan informalidad y el diseño de políticas para facilitar la transición hacia el sector formal, las estrategias de inversión en infraestructuras con alto coeficiente de empleo y las iniciativas basadas en los vínculos entre el cambio climático, la fuerza de trabajo y los empleos verdes.

142. Aprovechando las mejores prácticas, los conocimientos y competencia técnica de la OIT en políticas alternativas y diversos estudios empíricos, se desarrollarán herramientas de uso concreto a nivel de los países. Estas abarcarán materias como la información destinada a los encargados de formular políticas sobre alternativas específicas para la creación de puestos de trabajo, herramientas de diagnóstico y orientaciones relativas a programas específicos sobre la forma de incrementar la calidad y la cantidad del empleo; estos recursos servirán también para que los países preparen los informes habituales sobre el empleo y fortalezcan la gobernanza y la iniciativa empresarial, adoptando enfoques basados en la creación de grandes volúmenes de empleo. Se emprenderán los estudios encaminados a desarrollar herramientas para la integración de consideraciones sobre el empleo en la formulación del presupuesto público. En colaboración con los países, también se llevarán a cabo estudios empíricos para potenciar los métodos y la experiencia adquirida en lo que atañe a elevar los coeficientes de empleo de los sectores prioritarios de crecimiento a nivel nacional.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

143. Nuestras actividades se centrarán en fortalecer sistemáticamente a los ministerios de trabajo y en respaldar la participación de los trabajadores y los empleadores en la formulación y aplicación de las políticas de empleo que ejercen una influencia positiva en el empleo. Asimismo, se dará apoyo a las iniciativas de colaboración con los ministerios encargados de la planificación, la elaboración del presupuesto y la presentación de informes a nivel nacional.

Alianzas internacionales

144. El establecimiento de mecanismos de colaboración a nivel de país, particularmente en el contexto de los programas unificados de las Naciones Unidas («One UN»), con las instituciones financieras internacionales, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Unión Europea, los organismos bilaterales de financiación, los bancos regionales y las comunidades económicas regionales servirá para potenciar el impacto de los esfuerzos de la OIT. Se tratará de mejorar la coordinación y la coherencia a través del trabajo conjunto.

Comunicación

145. Con el fin de comunicar nuestros mensajes y prioridades esenciales, intensificaremos la promoción de reseñas de políticas basadas en los programas estratégicos, las cuales servirán de fundamento a la planificación y la formulación presupuestaria a nivel nacional y sectorial. Se ampliará la difusión de herramientas de validez mundial, a través de plataformas basadas en la

Internet y de publicaciones sobre la política de empleo.

Cooperación técnica

146. La consecución de este resultado se facilitará con un aporte sustancial de fondos extrapresupuestarios para la cooperación técnica, especialmente en lo que respecta al apoyo a las estrategias de reducción de la pobreza, los enfoques de inversión en infraestructuras con alto coeficiente de empleo, las respuestas a las crisis, la microfinanciación y los empleos verdes.

Riesgos e hipótesis

147. Los riesgos están relacionados con la recesión mundial que está debilitando el crecimiento y que reducirá los ingresos estatales y la capacidad de inversión de los sectores público y privado. Es probable que esta situación provoque el aumento del desempleo y el subempleo y la reducción de las inversiones, y genere además una demanda significativa de nuevos mecanismos para crear empleo. En estas condiciones, será importante fijar prioridades y focalizar nuestra acción, ya que la demanda de apoyo y asesoramiento de la OIT está aumentando rápidamente.

Indicadores

Indicador 1.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - los marcos nacionales de desarrollo (planes quinquenales, estrategias de reducción de la pobreza) dan prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus estrategias de análisis macroeconómicos, sectoriales o de estímulo económico; - en consulta con los interlocutores sociales, se han desarrollado políticas nacionales de empleo y/o estrategias sectoriales pormenorizadas, que han sido aprobadas por el gobierno (gabinete, parlamento o comités interministeriales).	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	8 Estados Miembros

Indicador 1.2. Número de Estados Miembros cuyas autoridades públicas nacionales, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas en materia de finanzas sociales que fomentan empleos y servicios decentes para los trabajadores pobres por intermedio de instituciones financieras locales	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se adopta una política en materia de finanzas sociales que establece incentivos para las instituciones financieras locales, tal como se recoge en la legislación, en un decreto ministerial, en una resolución del parlamento o en una decisión de un banco central o de una autoridad normativa equivalente; - la política incluye incentivos para que las instituciones financieras locales orienten sus operaciones hacia la promoción del empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores pobres, en particular mediante cambios en su cartera de clientes y/o en la gama de los servicios prestados; - en la formulación de las recomendaciones de política de la OIT para el gobierno o autoridad pública equivalente se ha incluido la celebración de consultas con los empleadores y las organizaciones de trabajadores.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	9 Estados Miembros

Indicador 1.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en marcha o refuerzan sistemas de información y análisis sobre el mercado laboral y difunden información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al primero y a uno de los otros dos criterios siguientes:

- el Estado Miembro facilita información sobre los indicadores de los ODM relativos al empleo pleno, productivo y decente;
- las unidades de información sobre el mercado laboral están relacionadas con los sistemas nacionales de seguimiento;
- se facilitan a la OIT datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional a efectos del seguimiento y la comparación internacional.

Criterio de referencia

Meta

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

5 Estados Miembros

Indicador 1.4. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incluyen el fomento del empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus medidas de reducción de riesgos y recuperación en casos de catástrofe, así como en sus programas de prevención de conflictos, reconstrucción y recuperación

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- se están aplicando programas de recuperación sostenibles e intensivos en empleo para hacer frente a las pérdidas de empleos ocasionados por catástrofes;
- uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de sensibilización y formación destinada a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, con el fin de preparar a los interlocutores sociales para que puedan participar mejor en los programas de recuperación posteriores a las crisis.

Criterio de referencia

Meta

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

7 Estados Miembros

Indicador 1.5. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, están incrementando el contenido de empleo de las inversiones en programas de infraestructura y desarrollo local con alto coeficiente de empleo

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- se ha establecido o reforzado un mecanismo, en el que participan el gobierno y los interlocutores sociales, para orientar, supervisar y evaluar el contenido de empleo de las inversiones públicas en infraestructura incluidas en los marcos nacionales de desarrollo;
- se han puesto en práctica programas de obras de infraestructura con alto coeficiente de empleo en los que se han integrado los aspectos del Programa de Trabajo Decente relativos a derechos, competencias laborales, iniciativa empresarial, protección social y diálogo social.

Criterio de referencia

Meta

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

5 Estados Miembros

Indicador 1.6. Número de Estados Miembros en los que, con el apoyo de la OIT, los gobiernos o las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores han tomado iniciativas en ámbitos de política que facilitan la transición de las actividades informales hacia la economía formal

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- uno de los mandantes tripartitos ha adoptado una iniciativa de política o una reforma eficaz y con perspectiva de género que facilita la transición hacia la economía formal;
- dicha iniciativa de política o reforma incluye medidas prácticas en al menos dos de los siguientes ámbitos: la adecuación del marco normativo y su aplicación; la iniciativa empresarial, las competencias laborales y el apoyo financiero; la extensión de la protección social, y la representación y organización.

Criterio de referencia

Meta

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

6 Estados Miembros

Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento

Estrategia

148. El desarrollo de las competencias profesionales contribuye al logro de los objetivos de los Programas de Trabajo Decente por País, mediante la mejora de la productividad y la competitividad, la mejora de la empleabilidad de los jóvenes y la ampliación del acceso a mejores empleos para quienes se encuentran en desventaja en el mercado laboral.

149. La OIT apoyará estos esfuerzos nacionales prestando asesoramiento sobre políticas y poniendo a disposición de los mandantes herramientas que, teniendo en cuenta sus circunstancias respectivas, les permitan mejorar la aplicación de las orientaciones de política contenidas en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (2008), y al empleo de los jóvenes (2005).

Experiencia y enseñanzas extraídas

150. La experiencia muestra que los países que han logrado mejorar la empleabilidad de las mujeres y los hombres y la productividad de las empresas son los que alcanzan un equilibrio entre la oferta y la demanda de formación en el mercado de trabajo actual, aseguran la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación inicial y el aprendizaje a lo largo de la vida, y se preparan para afrontar los cambios previstos a nivel ocupacional e industrial.

151. Ello requiere contar con políticas coordinadas e instituciones sostenibles. Estas permiten que los gobiernos, los interlocutores sociales y los proveedores de formación vinculen las políticas de fomento de las competencias laborales con las estrategias de desarrollo nacionales y sectoriales y las respuestas ante las fuerzas motrices del cambio a nivel mundial, como la tecnología, el comercio y el calentamiento del planeta.

152. Diversos estudios han mostrado que cuando los programas de formación para jóvenes desempleados están desvinculados de las necesidades del mercado laboral, no contribuyen a aumentar las tasas de empleo y los ingresos de los jóvenes interesados. Para ser eficaces, las estrategias de empleabilidad de los jóvenes deben integrar el desarrollo de las competencias profesionales, la experiencia laboral, los servicios

de empleo y las intervenciones de fomento de la iniciativa empresarial. Además, tienen que apoyarse en un clima macroeconómico favorable que estimule la inversión, el crecimiento económico y la creación de empleo.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

153. Se están desplegando nuevos esfuerzos en materia de investigación, evaluación objetiva de las políticas y enfoques, y prestación de asistencia técnica para ayudar a los mandantes a adaptar los nuevos conocimientos y las buenas prácticas, que pondrán al servicio de la mejora de la calidad, la accesibilidad y la pertinencia del desarrollo de competencias laborales en función de sus propias prioridades políticas y circunstancias. Estos esfuerzos se centran en la mejora de las capacidades para:

- evaluar y reformar las políticas y sistemas nacionales y sectoriales sobre desarrollo de competencias laborales, incluso mediante el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones tripartitas para prever las necesidades en este campo y adaptar la oferta de formación a las necesidades del mercado de trabajo, para crear sistemas nacionales o regionales de reconocimiento de las calificaciones profesionales, y para optimizar la articulación de la educación básica con la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida;
- ampliar el acceso a una formación útil para el empleo, que haga hincapié en habilitar a los jóvenes, los habitantes de las comunidades rurales y las personas con discapacidad para adquirir calificaciones y competencias profesionales y utilizarlas en la obtención de empleo productivo, y
- evaluar y mejorar los servicios públicos de empleo a nivel nacional, inclusive mediante la elaboración de herramientas destinadas a las administraciones del trabajo, que les permitan mejorar la orientación y el asesoramiento profesionales, las prestaciones de las bolsas de trabajo, la puesta en práctica de programas de fomento del mercado laboral, la regulación de las agencias de empleo privadas y las respuestas rápidas a las crisis.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

154. Para alcanzar los resultados del conjunto de la Oficina previstos en cada objetivo estratégico se dispondrá de investigaciones, orientaciones en materia de políticas y proyectos de demostración sobre competencias laborales y empleabilidad. Por ejemplo, el asesoramiento sobre las políticas nacionales de desarrollo de competencias tiene por objeto ayudar a los países a aprovechar las oportunidades abiertas por los motores de cambio a nivel mundial y mitigar sus posibles efectos negativos, mientras que, a nivel de las regiones, los sistemas de reconocimiento de las calificaciones y competencias y la reglamentación de las agencias privadas de empleo se centran en la protección de los trabajadores migrantes como parte de la integración regional. Además, las normas internacionales del trabajo pertinentes ayudan a abordar la cuestión de la empleabilidad de las personas con discapacidad, a tomar medidas para reducir la trata de seres humanos y a luchar contra el trabajo infantil.

155. Por otra parte, prestar una atención prioritaria a las cuestiones de género es especialmente importante para las actividades sobre el aprendizaje, la formación de base comunitaria y el reconocimiento de las competencias adquiridas informalmente. La creación de capacidades para los servicios nacionales de empleo permitirá respaldar los esfuerzos orientados a potenciar la capacidad general de las administraciones del trabajo. La orientación en materia de políticas para mejorar las condiciones de trabajo en el aprendizaje informal incluye actividades de formación sobre SST, sensibilización ante el problema del VIH/SIDA y acceso a las prestaciones de la seguridad social. El programa de formación para fomentar la autonomía económica rural es fundamental para el desarrollo basado en la comunidad, y el desarrollo de competencias profesionales es a la vez un requisito indispensable y un componente integral de los programas de desarrollo económico local más amplios. El hecho de contar con una mano de obra debidamente calificada y capaz de adquirir otras calificaciones y competencias facilita la adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías y favorece el aprovechamiento de las nuevas oportunidades de mercado, contribuyendo así a la creación de empleo en los sectores emergentes. La oferta abundante de servicios de formación de buena calidad ayuda a los sectores de la fuerza de trabajo que suelen tropezar con actitudes discriminatorias a la hora de tratar de participar en este crecimiento y beneficiarse del mismo.

Conocimientos y herramientas

156. Los mandantes solicitan información sobre las políticas y programas de desarrollo de competencias laborales que han tenido éxito, asistencia para identificar las condiciones propicias para su éxito y apoyo para adaptar las buenas prácticas a sus propias circunstancias y prioridades de política.

157. Entre las prioridades de investigación se incluye la identificación de capacidades institucionales que resulten apropiadas para los países en desarrollo y les permitan constituir y utilizar un acervo de información sobre el mercado laboral y el diálogo social, a fin de prever con la debida anticipación las necesidades futuras en materia de competencias y mejorar la pertinencia de la formación profesional y técnica. Otra prioridad es encontrar maneras de mejorar los sistemas de aprendizaje informal para potenciar la empleabilidad de los jóvenes de ambos sexos. También es importante el análisis empírico de los procesos de ejecución y del impacto de los marcos nacionales de calificación profesional en los países en desarrollo. Otras prioridades son el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables y la búsqueda de medios más eficaces para la creación de empleo para los jóvenes.

158. Se ampliará la actual plataforma de intercambio de conocimientos sobre el empleo de los jóvenes, la cual se convertirá en un portal mundial en el que se integren las redes regionales de conocimientos y se aborden los temas que revisten interés para el empleo de los jóvenes. De este modo, se logrará un amplio intercambio de experiencias en la aplicación y evaluación de las políticas y programas actuales, y se plantearán nuevas hipótesis de investigación sobre los aspectos que dan buenos resultados, los que fracasan, y las causas de unos y otros.

Cooperación técnica

159. La asistencia técnica se centrará en la reforma en materia de calificaciones y competencias profesionales en algunos países de Asia y los Estados árabes, el fortalecimiento de instituciones sostenibles, la mejora del aprendizaje informal y del desarrollo de competencias en el seno de las comunidades para el empleo asalariado y el empleo independiente en África, los programas de formación y empleo para las personas con discapacidad en Asia Oriental y África Occidental, y la preparación de los trabajadores para los nuevos empleos en los sectores económicos «verdes». También se incluirán las evaluaciones de ejecución e impacto de los componentes que conciernen directamente a la OIT en los ODM relativos a los jóvenes y los migrantes, y otros proyectos de cooperación técnica sobre el empleo de los jóvenes.

Alianzas internacionales

160. Los componentes de formación comprendidos en esta estrategia se pondrán en práctica conjuntamente con el Centro de Turín. La colaboración con organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales revestirá la forma de investigaciones conjuntas, intercambio de conocimientos adquiridos y prestación a los mandantes de servicios de asesoramiento más coherentes en materia de políticas, en el marco de los equipos de las Naciones Unidas en el país. La promoción del empleo de los jóvenes se apoyará en las alianzas formadas en el marco de la Red de Empleo de los Jóvenes, y en acuerdos de colaboración público-privados.

Comunicación

161. Las campañas de promoción se centrarán en el tema «Incluir la discapacidad», a fin de ampliar el alcance de la labor de la OIT encaminada a atender las necesidades de las personas con discapacidad.

Riesgos e hipótesis

162. Mejorar la coherencia de las políticas en materia de desarrollo de competencias requiere una cooperación considerable en el seno de los equipos de las Naciones Unidas en el país, para fortalecer la coordinación interministerial y el diálogo social. Quizás haya que aplazar los trabajos en algunas áreas, para ayudar entretanto a los mandantes a orientar con precisión los servicios de formación y de empleo como parte de la respuesta global de la OIT a la crisis financiera y económica.

Indicadores

Indicador 2.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran el desarrollo de las competencias profesionales en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: ■ en el proceso nacional de redacción o de revisión de las estrategias nacionales de desarrollo se incluyen explícitamente políticas de desarrollo de las competencias profesionales; ■ se establece o refuerza una entidad gubernamental (interministerial, en la mayoría de los casos) encargada de integrar las competencias profesionales y la educación en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo (como los ODM, los DELP o los planes quinquenales nacionales); ■ hay a nivel nacional o local instituciones tripartitas que se ocupan de coordinar la oferta y la demanda de competencias profesionales; ■ se han aplicado medidas específicas para vincular las competencias profesionales con las estrategias de desarrollo de capacidades en los ámbitos de la tecnología, el comercio, el medio ambiente, o la ciencia y la investigación.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	8 Estados Miembros, de los cuales al menos 3 en África

Indicador 2.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a una formación pertinente para las comunidades rurales	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: ■ con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se examinan la legislación y/o las políticas pertinentes para el desarrollo de las competencias profesionales de los habitantes de las comunidades rurales; ■ sobre la base de evaluaciones de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, y con el asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan y organizan programas de desarrollo de competencias profesionales para los habitantes de las comunidades rurales; ■ con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan o reformulan programas de formación profesional accesibles para los habitantes de comunidades rurales; ■ al finalizar la formación profesional, los beneficiarios son colocados en empleos asalariados o emprenden actividades de empleo independiente, según se observa en el marco de la formación posterior que se imparte con el asesoramiento y/o la asistencia técnica de la OIT.	
Criterio de referencia	Meta
8 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)	8 Estados Miembros, de los cuales al menos 4 en África

Indicador 2.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a los programas de formación pertinentes para las personas con discapacidad

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

- con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se examinan la legislación y/o las políticas pertinentes para el desarrollo de las competencias profesionales de las personas con discapacidad;
- sobre la base de evaluaciones de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, y con el asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan y organizan programas de desarrollo de competencias profesionales para personas con discapacidad;
- con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan o reformulan programas de formación profesional accesibles para las personas con discapacidad;
- al finalizar la formación profesional, los beneficiarios son colocados en empleos asalariados o emprenden actividades de empleo independiente, según se observa en el marco de la formación posterior que se imparte con el asesoramiento y/o la asistencia técnica de la OIT.

Criterio de referencia

11 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)

Meta

7 Estados Miembros

Indicador 2.4. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen los servicios de empleo para cumplir los objetivos de la política de empleo

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

- se establece o revitaliza una entidad administrativa compuesta por funcionarios públicos encargada de desempeñar las funciones descritas en el Convenio núm. 88;
- se establece o revitaliza una bolsa de trabajo que tiene por cometido asegurar de forma dinámica la adecuación de las ofertas de empleo a los solicitantes de empleo;
- se está aplicando un plan de prestación de servicios de promoción del empleo de los grupos típicamente excluidos del mercado de trabajo, según lo confirman la asignación presupuestaria correspondiente y los informes de avance presentados con regularidad;
- se adopta la legislación nacional relativa a la regulación de las agencias de empleo privadas.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

5 Estados Miembros, de los cuales al menos 2 en África

Indicador 2.5. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, desarrollan y aplican políticas y programas integrados para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

- el empleo de los jóvenes es una prioridad de las estrategias nacionales de desarrollo o las políticas nacionales de empleo;
- el gobierno y los interlocutores sociales han elaborado planes nacionales de promoción del empleo de los jóvenes que contienen medidas prioritarias y prevén los recursos humanos y financieros para su ejecución;
- los programas nacionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes desfavorecidos son ejecutados por el gobierno con el apoyo de los interlocutores sociales;
- uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de difusión de información, sensibilización, formación o fomento relativa al empleo de los jóvenes, según lo confirman pruebas como, por ejemplo, el establecimiento de líneas directas de asistencia telefónica y la divulgación de folletos, los cursos de capacitación y servicios o campañas de contratación.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

15 Estados Miembros, de los cuales al menos 6 en África

Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles

Estrategia

163. Las empresas sostenibles son la principal fuente de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente. Sin embargo, las condiciones necesarias para que las empresas respondan a las aspiraciones económicas, sociales y ambientales de los propios empresarios, de los trabajadores y de sus comunidades no siempre están presentes. Esta estrategia tiene como objetivo apoyar a los mandantes para establecer las condiciones necesarias para la existencia de empresas sostenibles y la creación de trabajo decente. Se basa en los principios y disposiciones de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), y la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). En el contexto de la actual fase recesiva mundial y de la crisis financiera, la estrategia de la OIT es especialmente pertinente para los Estados Miembros que se esfuerzan por proteger el empleo existente, crear nuevos empleos para los trabajadores desplazados y construir economías locales viables y sostenibles. La crisis ha venido a poner de relieve la necesidad de contar con un marco de desarrollo sostenible.

Experiencia y enseñanzas extraídas

164. Sobre la base de las orientaciones y el mandato establecidos en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 relativa a la promoción de empresas sostenibles, la Oficina ha reajustado sus programas en curso y sus recursos. En este proceso se han aprendido las lecciones siguientes:

- Se necesitan nuevas metodologías para apoyar a los mandantes en la evaluación y aplicación de reformas en los planos nacional y subnacional que permitan establecer un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.
- Hace falta mejorar las metodologías a fin de identificar los sectores económicos y las cadenas de valor que tienen un alto nivel de desarrollo empresarial y un gran potencial de creación de empleo.
- En los programas destinados a mejorar la productividad de las empresas deberían integrarse elementos sobre las condiciones de trabajo, el impacto ambiental y las relaciones laborales.
- Uno de los grandes retos en materia de desarrollo es la búsqueda de mecanismos que ayuden a las microempresas y las

pequeñas y medianas empresas a adoptar prácticas basadas en la responsabilidad y la sostenibilidad empresarial. Al respecto, es absolutamente crucial que se facilite la transición de las actividades informales hacia la economía formal, mediante la introducción de mejoras en la productividad y la calidad del empleo.

- Por lo general, el ciclo típico de diálogo, desarrollo de políticas, elaboración de un programa y ejecución del mismo dura entre cuatro a seis años, período durante el cual es imprescindible contar con la asistencia interrumpida de la OIT para asegurar la sostenibilidad del programa y lograr que éste alcance una escala significativa.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

165. Las empresas sostenibles respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, y fomentan buenas relaciones entre los trabajadores y los empleadores en el lugar de trabajo como medio importante para aumentar la productividad y la creación de trabajo decente. Por lo tanto, la creación de empresas sostenibles es un elemento clave para el logro de trabajo decente y productivo para todos.

La igualdad de género y la no discriminación

166. La estrategia presta una atención central a las necesidades de la economía informal y de grupos que, como los jóvenes y las empresarias, tropiezan a menudo con diversos obstáculos normativos y reglamentarios, así como con prejuicios culturales que socavan sus esfuerzos por crear y desarrollar una empresa. Por ello, un aspecto crucial de la estrategia consiste en instaurar una cultura empresarial entre estos grupos y darles apoyo para hacer realidad su potencial.

Conocimientos y herramientas

167. Esta estrategia aprovechará y organizará sistemáticamente el caudal de conocimientos y experiencias de la OIT y sus mandantes en el campo del desarrollo de políticas y programas de fomento empresarial. El aprovechamiento de estos conocimientos se facilitará a través de un centro de recursos de información mejorado a tal efecto, que se alojará en Internet.

168. Se desarrollarán las siguientes herramientas:

- Un conjunto de materiales de formación y de recursos basados en Internet que los mandantes puedan utilizar para evaluar y poner en práctica las reformas normativas y de política que favorezcan el desarrollo de empresas sostenibles en los planos nacional y local.
- Un manual que describa las metodologías para identificar los sectores económicos y las cadenas de valor con alto potencial de creación de empleo, así como la manera de diseñar estrategias de desarrollo de empresas que aprovechen estas oportunidades y estimulen el desarrollo económico local y la reducción de la pobreza.
- Un compendio de políticas y programas que las empresas puedan utilizar como referencia a la hora de adoptar prácticas laborales socialmente responsables, y que faciliten la transición de las actividades informales hacia la economía formal a través de mejoras en la productividad y la calidad del empleo.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

169. La estrategia prevé diversos medios de información, recursos, formación y asistencia técnica para los mandantes, en los siguientes ámbitos:

- Reformas jurídicas, normativas y de política que favorezcan el desarrollo de un entorno propicio para las empresas sostenibles, y promuevan el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género.
- Políticas y programas de apoyo al desarrollo de la capacidad empresarial en una perspectiva de creación de empleo y reducción de la pobreza. Este trabajo se centrará en el desarrollo económico local y la modernización de los sectores económicos y las cadenas de valor con alto potencial de creación de empleo.
- Políticas y programas favorables a la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles, que aumenten la productividad e integren al mismo tiempo las preocupaciones relativas a las condiciones de trabajo, el impacto medioambiental y las relaciones laborales.
- Políticas que intensifiquen la incidencia positiva que la actividad de las empresas multinacionales tiene en los planos social y del empleo. Una parte importante de esta estrategia es la puesta en marcha de un servicio de fácil consulta para las empresas (directivos y trabajadores) y los representantes

de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

170. Los aspectos de formación de estas iniciativas se llevarán a la práctica conjuntamente con el Centro de Turín. Una de las actividades regulares del calendario de formación será la «academia de verano», de dos semanas de duración, sobre la promoción de las empresas sostenibles, junto con actividades de formación especializada afín, tanto en el campus, como a nivel de países y por medio de eventos de educación a distancia.

Alianzas internacionales

171. La OIT seguirá trabajando en estrecha colaboración con otros organismos e iniciativas de las Naciones Unidas, y también con otras organizaciones internacionales de desarrollo activas en estos ámbitos. Además, se impulsará la creación de redes formadas por las principales instituciones, expertos, académicos e investigadores, como un medio para mantener y ampliar el alcance de la estrategia.

Comunicación

172. Se divulgará una información práctica y concisa con el fin de reforzar el papel de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas nacionales y la ejecución de los programas. Esto incluirá la preparación de una serie de reseñas sobre políticas, fichas sobre buenas prácticas y estudios de caso detallados sobre políticas y programas.

Cooperación técnica

173. Los proyectos de cooperación técnica siguen siendo un medio importante para demostrar la validez de los enfoques innovadores de creación de empleo por medio de la promoción de empresas sostenibles. Se prestará especial atención a la escalabilidad de los proyectos y la evaluación de impacto, así como a la documentación y la difusión de las lecciones aprendidas.

Riesgos e hipótesis

174. Un riesgo importante para la estrategia es que las respuestas a la crisis financiera y la desaceleración del crecimiento podrían desviar la atención de la necesidad de crear un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles. Por medio de la estrategia se harán esfuerzos para tratar de reducir este riesgo, proporcionando a los mandantes y a otros actores de la formulación de políticas, en particular en los países en desarrollo, informaciones y recursos que les sirvan para promover y diseñar políticas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores durante la crisis actual y posteriormente.

Indicadores

Indicador 3.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, reforman sus marcos normativos o de políticas con el fin de introducir mejoras en un entorno propicio para las empresas sostenibles	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: ■ el Gobierno y los interlocutores sociales han realizado una evaluación del entorno propicio para las empresas sostenibles, en consonancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007; ■ se ha elaborado un marco de desarrollo nacional o una política de desarrollo del sector privado que incluyen al menos la mitad de las condiciones de la existencia de un entorno propicio para las empresas sostenibles, según se indica en la resolución adoptada por la CIT en 2007; ■ se ha enmendado la legislación, se ha dictado un decreto, se ha promulgado una ordenanza o se ha modificado una normativa en el sentido de promover las empresas sostenibles (incluida la adopción de una legislación sobre cooperativas basada en la Recomendación núm. 193 o de una legislación sobre las PYME basada en la Recomendación núm. 189).	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	5 Estados Miembros

Indicador 3.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial y programas de creación de empleo productivo y trabajo decente	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: ■ el Estado Miembro introduce políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos de política nacional similares; ■ se están aplicando estrategias de desarrollo de la iniciativa empresarial en sectores económicos o cadenas de valor que se han seleccionado en función de su alto potencial de creación de empleo; ■ se ha creado o fortalecido una asociación nacional o una red de formadores y organizaciones que cuenta con competencias profesionales y recursos para apoyar la puesta en práctica de programas de fomento de la iniciativa empresarial con especial énfasis en el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes; ■ se están aplicando estrategias específicas de desarrollo de la iniciativa empresarial que apoyan a) la transición de las actividades informales hacia la economía formal o b) la reducción de la pobreza en las zonas rurales, en consonancia con la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros

Indicador 3.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica programas para fomentar la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: ■ se están aplicando estrategias de sensibilización, basadas en la celebración de consultas entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre prácticas empresariales responsables y sostenibles, en concordancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007; ■ se están poniendo en práctica programas nacionales o sectoriales que tienen por objeto aumentar la productividad y crear trabajo decente a través de la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles, en concordancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007, en los siguientes campos: diálogo social y buenas relaciones laborales; desarrollo de los recursos humanos; condiciones de trabajo; productividad, salarios y beneficios compartidos; responsabilidad social de la empresa; y gobernanza empresarial y prácticas empresariales.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	5 Estados Miembros

Indicador 3.4. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas que integran los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- se están aplicando estrategias de sensibilización, que incluyen la celebración de consultas entre el gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las empresas multinacionales, en relación con áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales;
- se han establecido políticas dirigidas a atraer inversiones extranjeras directas, con especial atención a las áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

5 Estados Miembros

Objetivo estratégico: Protección social

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

175. Una protección social eficaz contribuye a lograr un crecimiento justo, la estabilidad social y una mayor productividad. En respuesta a la Declaración sobre la Justicia Social, la estrategia de protección social interactuará con estrategias de otros objetivos estratégicos para promover la seguridad y promover al mismo tiempo el empleo productivo y el crecimiento durante épocas de crisis.

176. La OIT apoyará la rápida extensión de la cobertura de la seguridad social que incluya la dimensión de género, promoviendo el consenso tripartito en relación con políticas destinadas a aplicar las disposiciones de normas existentes a través de un régimen básico de prestaciones para todos los necesitados.

177. Se tratará de alcanzar un consenso tripartito en torno a las políticas de protección laboral, vinculadas a otras dimensiones del trabajo decente, para contrarrestar el deterioro de las

condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, resultante de la crisis económica y financiera mundial. Para ello es necesario intensificar el control y el intercambio de información de las consecuencias de la crisis mundial en los principales aspectos de la vida laboral, incluidos los salarios y el tiempo de trabajo, y formular y divulgar conjuntos de políticas prácticas y fáciles de usar para promover mejores condiciones de trabajo y más equitativas.

178. La Oficina apoyará los esfuerzos de los mandantes para crear una cultura de prevención, integrar las políticas de seguridad y salud en el trabajo y reforzar la inspección del trabajo. Estos esfuerzos se basarán en enfoques integrados de política y en herramientas prácticas para ayudar a los mandantes a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, la empleabilidad y la sostenibilidad de las empresas.

Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	1	2	3
	Presupuesto ordinario 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresu- puestarios estimados 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	37.272.104	12.600.000	17.000.000
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	16.732.045	3.100.000	
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	35.120.894	3.100.000	
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	12.152.246	7.700.000	
8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	4.812.916	25.600.000	
Total	106.090.205	52.100.000	17.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			175.190.205

179. La OIT ayudará a los mandantes a formular políticas basadas en los derechos y que tengan en cuenta las cuestiones de género para proteger e integrar a los trabajadores migrantes, y mejorar la gobernanza de la migración laboral, en colaboración con otras organizaciones internacionales.

180. Se utilizarán plenamente las posibilidades que ofrece el mundo del trabajo para responder a

la pandemia del SIDA, centrándose en fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos. Los fondos recaudados a nivel mundial permitirán apoyar los programas de trabajo decente por país relativos al VIH a fin de contribuir a garantizar lugares de trabajo seguros, saludables y sostenibles.

Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

181. Las prestaciones de la seguridad social son el instrumento más directo para luchar contra la pobreza, la inseguridad social y la exclusión social.

182. Se reconoce cada vez más que la función de las prestaciones de la seguridad social en el fomento del desarrollo socioeconómico nacional es uno de los medios clave para promover el logro de los ODM relacionados con la pobreza y la salud y conseguir que la globalización sea justa y equitativa. Desde 2006, en todo el mundo se está apoyando cada vez más la posición política de la OIT de que el crecimiento de los países puede ser equitativo — esto es, prever algún tipo de protección social desde las primeras fases de desarrollo — como se refleja en la Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de 2006, en las conclusiones de la reunión de Ministros de Trabajo del G8 celebrada en Dresden en 2007 y en la Declaración de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas de febrero de 2008.

183. En el contexto de la Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos iniciada en 2003, la OIT ha establecido diversos medios prácticos para ampliar la cobertura, en particular a las personas de la economía informal. Se promovió con éxito el establecimiento de planes de financiación de la atención sanitaria, a través de una combinación de soluciones basadas en la comunidad y en los gobiernos centrales. Se elaboraron y se estimaron los costos de regímenes de prestaciones universales, destinados a proporcionar una seguridad mínima de ingresos a todos los ciudadanos. En 2008-2009, la Campaña ha hecho hincapié en la promoción de un régimen de prestaciones básicas de seguridad social — acceso a los cuidados de salud esenciales, seguridad de los ingresos para los niños, asistencia social para los

pobres y los desempleados, y seguridad de los ingresos a través de pensiones básicas para las personas de edad y los discapacitados — que garantice niveles mínimos de seguridad para las personas en los países de bajos ingresos, sin prescribir cómo se deberían aplicar.

184. El régimen de prestaciones básicas de seguridad social proporciona una plataforma para el establecimiento de una estrategia progresiva que vaya proporcionando niveles más elevados de seguridad social a medida que los países se desarrollan económicamente y aumenta el espacio fiscal para las transferencias sociales. Se prestará asistencia a los Estados Miembros durante un período prolongado, que en algunos casos se extenderá más allá del bienio, para apoyar el proceso de reforma de la legislación y de las políticas.

Estrategia tridimensional: conocimientos, formulación de políticas, fortalecimiento de la capacidad y servicios para los mandantes

185. La estrategia para aplicar este nuevo paradigma de política en el marco de la Campaña constará de tres dimensiones principales.

186. En primer lugar, se ampliará la Encuesta de Seguridad Social y su base de datos en línea conexas se pondrán a disposición de más mandantes e investigadores, y se utilizarán para controlar la eficacia de las políticas de seguridad social, en particular, en lo que respecta a los progresos logrados en materia de reducción de la pobreza, ampliación de la cobertura, equidad, igualdad de género y no discriminación y eficacia de la ejecución.

187. Durante el bienio se elaborarán tres productos analíticos principales. El primero consistirá en una nueva edición del informe sobre la situación de la seguridad social en todo el mundo, que se centrará en distintas formas de acelerar la ampliación de los sistemas de seguridad de los ingresos y la protección de la salud a las mujeres de zonas rurales. El segundo

consistirá en un informe fundamental sobre la naturaleza que podría adoptar el régimen de prestaciones básicas de seguridad social, en el que se especificará como se podría apoyar mediante el establecimiento de un mecanismo de la OIT en el contexto del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. El tercer producto consistirá en un conjunto integral de herramientas para la elaboración de modelos analíticos que ayuden a los mandantes a examinar la viabilidad financiera y fiscal de las prestaciones de la seguridad social y su posible incidencia en la pobreza y la desigualdad.

188. En segundo lugar, la estrategia se centrará en medidas destinadas a ampliar la cobertura y en políticas encaminadas a reducir la dependencia a largo plazo a través de transferencias que promuevan el empleo, la productividad y la capacidad de los individuos de generar ingresos. Se realzará el papel del diálogo social en la formulación de políticas y programas basados en la Constitución y las normas internacionales del trabajo de la OIT. Aunque las normas siguen siendo pertinentes para muchos países, investigaciones recientes de la OIT muestran que, para respaldar el asesoramiento de la OIT con apoyo orgánico, se necesita un nuevo medio para promover la idea de un régimen de prestaciones básicas de seguridad social como herramienta de desarrollo. La OIT solicitará un mandato para examinar las opciones para tal mecanismo a través de un proceso de diálogo tripartito en el contexto del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.

189. En tercer lugar, la Oficina reforzará y ampliará las actividades de formación en curso, incluidas las iniciativas de formación cuantitativas denominadas QUATRAIN para África y las Américas. Seguirá colaborando con el Centro de Turín para ofrecer cursos que se centren en las necesidades de los mandantes implicados en la ampliación, el desarrollo, la gestión y la supervisión de los sistemas nacionales de seguridad social. Se consolidarán los servicios de asesoramiento en forma de programas nacionales de desarrollo de la seguridad social como parte de los programas de trabajo decente por país. La Oficina proporcionará asesoramiento sobre el diagnóstico social, jurídico, financiero, económico,

actuarial y fiscal de los sistemas nacionales vigentes de la seguridad social, y la planificación de medidas de la seguridad social para ampliar la cobertura a los grupos excluidos (en particular, las mujeres y los trabajadores migrantes). El asesoramiento se difundirá más ampliamente a los mandantes tripartitos nacionales a través de los medios de comunicación locales y plataformas web. Los progresos en la prestación de servicios de asesoramiento que utilizan el aprendizaje en línea y las plataformas para el intercambio de conocimientos facilitarán una mayor difusión. Las estructuras exteriores de la OIT planificarán y gestionarán los programas nacionales de desarrollo y cooperación técnica, y la sede se centrará en la prestación de servicios técnicos altamente especializados que no se pueden mantener en «reserva» en cada región como los servicios financieros, actuariales y jurídicos y el análisis económico y en materia de políticas.

Alianzas internacionales

190. Se reforzará la nueva coalición formada por gobiernos, organismos internacionales como el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consorcio para la protección social de la salud en los países en desarrollo, la Iniciativa de previsión sanitaria, la UE, organismos donantes, interlocutores sociales y las principales organizaciones no gubernamentales a través de la promoción y de actividades conjuntas de colaboración.

Riesgos e hipótesis

191. El principal riesgo es que los conocimientos y las políticas no se concreten en medidas nacionales. Sin embargo, una estrategia intensiva de comunicación e intercambio de conocimientos a nivel nacional e internacional debería contribuir a garantizar una buena comprensión de los esfuerzos en materia de formulación y aplicación de políticas. Asimismo, se desplegarán esfuerzos concertados para promover las enseñanzas extraídas de la experiencia de otros, tanto los éxitos como los fracasos.

Indicadores

Indicador 4.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: la información desglosada por sexo sobre la cobertura de la población y/o los gastos en por lo menos cinco de las diez categorías de prestaciones (nueve determinadas en el Convenio núm. 102 más el apoyo a los ingresos en concepto de asistencia social general) está disponible en el país y es accesible al público a través de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT/base de datos y/o la plataforma de conocimientos en línea de la OIT sobre la ampliación de la seguridad social.	
Criterio de referencia	Meta
50 Estados Miembros (respecto de los cuales se dispone de información a partir de 2008)	20 Estados Miembros, de los cuales al menos 5 en África y 2 en cada una de las demás regiones

Indicador 4.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se elabora un plan para ampliar la seguridad social, que se documenta ya sea a través de un libro blanco, el plan nacional de desarrollo, la legislación, los reglamentos gubernamentales o la aplicación <i>de facto</i> de un régimen de seguridad social; - el plan aborda específicamente la cobertura de grupos excluidos en al menos una de las diez categorías de prestaciones; - la formulación de las recomendaciones de la OIT en materia de políticas al gobierno incluye la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	3 Estados Miembros

Indicador 4.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - se adopta legislación encaminada a mejorar los resultados, la gestión o la gobernanza de un régimen de seguridad social o de un sistema nacional en consonancia con los convenios actualizados de la OIT sobre seguridad social; - se presenta un informe actuarial o de presupuesto social a un sistema de seguridad social o un organismo gubernamental, el cual lo aprueba, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a efectos de incrementar la viabilidad financiera del régimen de seguridad social; - se emplea a un grupo de expertos de la seguridad social, formados en el marco de un programa para el fortalecimiento de la capacidad establecido a través de un Memorándum de Entendimiento con la OIT, en organismos gubernamentales de la seguridad social, las organizaciones de empleadores y de trabajadores o en instituciones académicas que se ocupan de la seguridad social.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	8 Estados Miembros

Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

192. Mejorar las condiciones de trabajo es un elemento esencial del mandato de la OIT. Este aspecto se ve reforzado por la adopción de la Declaración sobre la Justicia Social y la importancia que concede a la necesidad de adoptar políticas adecuadas en relación con las condiciones de trabajo. En los últimos decenios, la globalización, el crecimiento económico y la desreglamentación del mercado de trabajo han entrañado a menudo una mayor informalidad, una creciente desigualdad de los ingresos, y la polarización de los horarios de trabajo, que afectan negativamente a los trabajadores, a sus familias y la sociedad en general. Es probable que esta situación empeore con la actual crisis financiera y económica mundial, ya que la experiencia muestra que un mayor riesgo de desempleo va unido a un deterioro de las condiciones de trabajo. Sin embargo, estos efectos pueden que no se manifiesten de forma inmediata y que no se consideren en las respuestas de política, retardando así la recuperación económica.

193. Han aumentado considerablemente las solicitudes de los mandantes de asesoramiento técnico y en materia de políticas basado en investigaciones, en particular en el ámbito de los salarios y los ingresos. Además, la necesidad de herramientas prácticas está entrañando una expansión de la metodología del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) en nuevos ámbitos como los salarios, el tiempo de trabajo y la protección de la maternidad. La estrategia para 2010-2011 se centrará en reforzar la base de conocimientos de la OIT sobre las condiciones de trabajo, crear redes para controlar e intercambiar información sobre las tendencias en aspectos importantes de la vida laboral de las personas, y utilizar estas herramientas para proporcionar una orientación adecuada en materia de políticas. El objetivo es ayudar a los mandantes a mejorar las condiciones de trabajo e incrementar los resultados de la empresa, en particular en las PYME.

194. La estrategia fundamental para cada resultado será proporcionar investigaciones e información de alta calidad y desglosadas por sexo, identificando las tendencias recientes y políticas eficaces para orientar el contenido de la política nacional. Además, se elaborarán estrategias y material para la divulgación de información, sensibilización y formación en

estrecha colaboración con el Centro de Turín. Esto contribuirá a consolidar las capacidades y confianza de los mandantes nacionales para elaborar, adoptar y aplicar políticas y programas.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

195. Las investigaciones y el asesoramiento en materia de políticas sobre las condiciones de trabajo y empleo aportarán una contribución importante para hacer avanzar la labor de la OIT en torno a los cuatro objetivos estratégicos. En concreto, servirán de base a las iniciativas relacionadas con la migración, la legislación y la inspección del trabajo, el empleo, el diálogo social y el trabajo sectorial. Las discusiones que tendrán lugar en las reuniones de la CIT de 2010 y 2011 en relación con la elaboración de normas para el trabajo doméstico aportarán una contribución muy visible al Programa de Trabajo Decente. De igual modo, vincular las condiciones de trabajo precarias con la pobreza pondrá de relieve que la mejora de la calidad del empleo es una importante estrategia para superar la pobreza. La promoción y el asesoramiento de políticas sustentados en investigaciones facilitará la participación en la elaboración de políticas a nivel nacional, ampliará la influencia de los interlocutores sociales y reforzará el diálogo social.

Igualdad de género y no discriminación

196. La promoción de convenios actualizados sobre las condiciones de trabajo, incluido el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), aportará una importante contribución al fortalecimiento de la igualdad de género. Se desplegarán esfuerzos para velar por que el mundo del trabajo se convierta en un importante punto de partida para el logro del ODM 5 sobre la reducción de la mortalidad materna. Además, se incorporarán los análisis de género basados en datos desglosados por sexo en todos los estudios y orientaciones de política sobre las condiciones de trabajo y empleo.

Conocimientos y herramientas

197. El informe bienal *Global Wage Report* proporcionará información y análisis sobre las tendencias de los salarios y las políticas salariales, y se basará en la red de especialistas salariales de todo el mundo no pertenecientes a la OIT reforzándola al mismo tiempo. Este esfuerzo implicará trabajar con los Estados Miembros para reforzar sus capacidades de reunir datos a fin de establecer indicadores salariales clave, con miras a ampliar

gradualmente la cobertura geográfica de los datos salariales en los Estados Miembros así como el número de indicadores disponibles. Asimismo, entrañará la elaboración de documentos de política fácilmente comprensibles basados en estudios de investigación que, a su vez, alimentarán y actualizarán el material de formación sobre la formulación eficaz de políticas salariales.

198. La divulgación de importantes productos analíticos, como el *Global Wage Report*, se hará en colaboración con el Centro de Turín. Ampliar la nueva base de datos de la OIT sobre los salarios y contribuir a perfeccionar otras bases de datos pertinentes de la OIT son algunos de los esfuerzos que se desplegarán para mejorar las estadísticas salariales de la OIT. Se desarrollarán herramientas de diagnóstico, como los perfiles por país en materia de condiciones de trabajo, a fin de evaluar las condiciones jurídicas y *de facto* de determinados países, determinar los déficit y grupos vulnerables de trabajadores, y orientar la formulación de políticas. Se realizarán investigaciones orientadas a las políticas sobre nuevas formas de organización del trabajo y las consecuencias para la calidad del empleo, las cuestiones relacionadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral como la licencia parental y los servicios de guardería, y otras cuestiones conexas.

Fortalecer la capacidad de los mandantes

199. Es esencial la participación efectiva en la formulación y aplicación de políticas y programas a nivel nacional y en el lugar de trabajo. La negociación colectiva se basará en la información de alta calidad facilitada en relación con las tendencias salariales. La formación permitirá a los interlocutores sociales y funcionarios gubernamentales cumplir de forma eficaz y eficiente sus responsabilidades respectivas de proporcionar y mantener buenas condiciones de trabajo. Se seguirán elaborando y

promoviendo herramientas prácticas para mejorar las condiciones de trabajo de grupos vulnerables de trabajadores, en particular en los pequeños establecimientos.

Alianzas internacionales

200. Se seguirá cooperando a nivel mundial y nacional con las organizaciones internacionales, como el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la OMS, sobre cuestiones relacionadas con la protección de la maternidad. En lo que respecta a temas más amplios de investigación sobre las condiciones de trabajo, se estrechará la colaboración con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y otras redes de investigación. Esto ampliará el alcance y la visibilidad de la OIT con los principales agentes de todo el mundo.

Comunicación

201. Se redoblarán los esfuerzos de comunicación en relación con la protección de la maternidad y el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.

Cooperación técnica

202. Los recursos y productos de cooperación técnica preverán el establecimiento de nuevos enfoques y herramientas, como los perfiles por país sobre las condiciones de trabajo, y respaldarán la elaboración de material de formación adaptado para reforzar las capacidades de los mandantes, en colaboración con el Centro de Turín.

Riesgos e hipótesis

203. El riesgo más importante asociado a los esfuerzos encaminados a lograr mejores condiciones de trabajo es una recesión mundial, que podría socavar seriamente la importancia que se concede desde hace relativamente poco tiempo a las cuestiones relacionadas con la calidad del empleo en muchos países.

Indicadores

Indicador 5.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas o aplican estrategias para promover condiciones de trabajo mejores o más equitativas, en particular para los trabajadores más vulnerables

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- los mandantes tripartitos adoptan un plan de acción nacional que contiene prioridades clave sobre las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores más vulnerables;
- se adopta una nueva legislación, reglamentación, políticas o programas nacionales o sectoriales o bien se modifican los existentes para mejorar las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores más vulnerables, en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo;
- uno o más mandantes tripartitos llevan a cabo una campaña de divulgación de información o de sensibilización sobre la mejora de las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo;
- uno o más mandantes tripartitos aplican una estrategia de formación destinada a mejorar las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2010-2011

Meta

5 Estados Miembros

Indicador 5.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- se establece o bien se refuerza un mecanismo para el control y la compilación de datos salariales a fin de ampliar o mejorar la disponibilidad de los datos sobre los salarios promedio, el componente salarial, o la desigualdad salarial, u otros nuevos indicadores salariales;
- se adopta una legislación, reglamentación o políticas que mejoran los salarios mínimos (a nivel nacional o sectorial) ya sea que se establezcan por ley o mediante negociación colectiva;
- se adoptan medidas específicas para mejorar la fijación de salarios ya sea en el sector público o en el sector privado, tales como el establecimiento o la revitalización de un órgano tripartito a nivel nacional u otros mecanismos de negociación salarial que funcionen en diferentes niveles;
- en el Ministerio de Trabajo o en organizaciones de empleadores o de trabajadores o en instituciones académicas que se ocupan de cuestiones relacionadas con la política salarial se emplea a un grupo de expertos en salarios que han sido formados en el marco de un programa para el fortalecimiento de la capacidad establecido por la OIT.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2010-2011

Meta

3 Estados Miembros

Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Estrategia

204. Crear un entorno de trabajo seguro y saludable contribuye a prevenir la espiral descendente de exclusión (del accidente laboral a la discapacidad, la jubilación anticipada, la exclusión del mercado de trabajo o la muerte), el sufrimiento humano, y los costos económicos que entraña para los empleadores y los gobiernos. Mejorar las medidas de SST es indispensable para mantener la empleabilidad y la creación de empleos seguros y de calidad y de trabajo productivo.

Experiencia y enseñanzas extraídas

205. Las labores de la OIT en materia de SST se han basado en la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptada en 2003, y en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El mensaje que se desprende de los programas de trabajo decente por país y de la asistencia en materia de cooperación técnica es que hay que reforzar los sistemas nacionales de SST a través de un compromiso contraído al más alto nivel de formular políticas y programas nacionales sobre una base tripartita. En junio de 2008, se dio un

paso importante en esta dirección cuando importantes gobiernos, representantes de los empleadores y de los trabajadores y profesionales de la seguridad y salud en el trabajo adoptaron la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, es necesario que se sigan desplegando esfuerzos para que este compromiso se concrete en la práctica.

206. Se han determinado algunos factores que propician el éxito, como la importancia del diálogo social, las medidas para la instauración de un clima de confianza a fin de garantizar la sostenibilidad, la inspección del trabajo para promover la SST, y la reproducción de experiencias prácticas a nivel local a través de los programas WISE y WIND (Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios) para lograr el mayor impacto posible. Sin embargo, resaltar la importancia de la SST y lograr que ocupe un lugar más destacado en el programa político sigue siendo un reto.

207. Por consiguiente, la estrategia para 2010-2011 se centrará en apoyar a los mandantes para que establezcan y apliquen un enfoque sistemático a fin de mejorar la infraestructura, las políticas y los programas de SST a nivel nacional y en el lugar de trabajo, en consonancia con el Convenio núm. 187. Las prioridades de los mandantes muestran que se requieren orientaciones simples y prácticas sobre cómo establecer medidas de política en materia de SST, los vínculos con los programas nacionales de desarrollo y empleo, y sobre determinados sectores y temas prioritarios, como los factores específicos de género, relacionados con el mundo del trabajo en constante evolución.

208. El aspecto central de la estrategia será proporcionar información de calidad, determinar las tendencias recientes y políticas eficaces para orientar el contenido de la política nacional. Además, las guías prácticas y el material de formación y los talleres, en estrecha colaboración con el Centro de Turín, permitirán consolidar la capacidad y la confianza de los mandantes nacionales para formular, adoptar y aplicar políticas y programas. La estrategia se basará en los elementos clave que se indican a continuación.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

209. La información y el asesoramiento en materia de políticas relativos a la SST constituyen una aportación importante para promover el logro de los cuatro objetivos estratégicos. Por ejemplo, la vinculación de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y las condiciones de trabajo precarias con la pobreza pone de manifiesto los incentivos económicos que podrían suponer para los gobiernos garantizar que los trabajadores siguen siendo empleables y que las empresas siguen siendo productivas. De igual

modo, el asesoramiento, las directrices y la promoción de políticas fomentan la participación tripartita en la formulación de programas nacionales de SST y la aplicación en el lugar de trabajo a través de comités paritarios de SST, ampliando así la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo. La ratificación y aplicación de instrumentos pertinentes, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), contribuyen a restringir las prácticas de desarrollo insostenibles. Esto es esencial para promover una globalización justa.

Igualdad de género y no discriminación

210. Analizar la dimensión de género en la seguridad y salud en el trabajo tiene consecuencias para las estrategias de prevención y formulación de políticas, y el reconocimiento de la diferencia y diversidad es indispensable para promover lugares de trabajo más seguros y resultados más saludables para todos los trabajadores. Los análisis de género se incorporarán en la orientación de políticas sobre SST. Se promoverá la compilación y el análisis de datos desglosados por sexo, en particular en lo que respecta al registro y la notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Conocimientos y herramientas

211. Entre las esferas en que es necesario seguir avanzando figura la dimensión de género de la SST, la extensión a la economía informal, y la orientación sobre la notificación y el seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se seguirán elaborando los perfiles nacionales. Se llevarán a cabo investigaciones orientadas a la adopción de políticas sobre la verdadera amplitud de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y el costo que entrañan para la economía, a fin de motivar a los gobiernos para que den prioridad a la SST. La Oficina seguirá mejorando la disponibilidad de la información sobre la SST en todo el mundo y ampliando su red.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

212. Es esencial la participación efectiva en la formulación y aplicación de políticas y programas de SST a nivel nacional y en el lugar de trabajo. La formación, en colaboración con el Centro de Turín, permitirá a los interlocutores sociales y funcionarios gubernamentales elaborar programas nacionales de SST y cumplir sus responsabilidades de prever y mantener medidas adecuadas de SST. Se seguirán promoviendo las herramientas prácticas como WISE y WIND para mejorar la SST en las PYME.

Alianzas internacionales

213. Se seguirá colaborando estrechamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre ellas — la OIE, la CSI y las federaciones sindicales internacionales — las organizaciones internacionales, como la OMS, el Organismo Internacional de Energía Atómica, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la UE y sus órganos de investigación afiliados, a fin de lograr un mayor impacto y evitar la duplicación. Es esencial trabajar estrechamente con las organizaciones de las Naciones Unidas para garantizar la promoción de las normas de protección del trabajo de la OIT en los programas por país a fin de establecer un enfoque coherente.

Comunicación

214. Se seguirá sensibilizando acerca de la importancia de la SST y se mantendrá la función de liderazgo de la OIT en este ámbito a través de su Congreso Mundial de alto nivel que se celebra cada tres años y del Día Mundial para la

Seguridad y Salud en el Trabajo que se celebra cada año. La comunicación pertinente sobre la verdadera amplitud de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y los costos asociados irá destinada al público en general, los encargados de la adopción de decisiones y los profesionales de la SST, apoyando así la formulación de un compromiso y de programas nacionales sobre SST.

Cooperación técnica

215. Se redoblarán los esfuerzos para la movilización de recursos. Una iniciativa de cooperación con la Comisión Europea preverá la elaboración de nuevos enfoques y herramientas, como perfiles y programas de SST.

Riesgos e hipótesis

216. El riesgo más importante asociado a los esfuerzos destinados a lograr una mejor SST es la crisis económica y financiera mundial, que podría socavar seriamente cualquier compromiso contraído recientemente o que pudiera contraerse en relación con la SST en muchos países.

Indicadores

Indicador 6.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: ■ el Estado Miembro ha adoptado una legislación, un perfil nacional o sectorial, una política o programa destinado a mejorar las condiciones de SST en consonancia con las normas de SST e inspección del trabajo de la OIT, en particular los Convenios núms. 81, 129, 155 y 187; ■ la formulación de leyes, perfiles, políticas o programas se basa en la consulta tripartita, documentada en declaraciones escritas de opinión de los interlocutores sociales o en registros de su participación en mecanismos tripartitos nacionales para el desarrollo de la SST.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones

Indicador 6.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, aplican programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos uno de los criterios siguientes: ■ los Estados Miembros han incorporado las cuestiones de SST en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos nacionales de política similares; ■ se ha establecido o renovado un mecanismo tripartito nacional para la SST que funciona de forma eficaz (se reúne periódicamente y se formulan recomendaciones al gobierno); ■ el gobierno, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, diseñan y aplican una estrategia para la divulgación de información, la sensibilización y la formación en materia de SST, a fin de contribuir a poner en práctica programas destinados a mejorar las condiciones de SST, según lo confirman la programación y la asignación presupuestaria a tales efectos, y los informes de actividades al respecto; ■ los servicios de inspección del trabajo llevan a cabo inspecciones más eficaces y eficientes para velar por la aplicación de las normas de SST, que se documentan a través de pruebas en informes anuales; ■ la autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con datos desglosados por sexo, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones

Resultado 7: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

217. La principal enseñanza extraída de la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007 y en 2008-2009, de los proyectos de cooperación técnica y de la Evaluación independiente de la estrategia de la OIT para la protección de los trabajadores migrantes: 2001-2007 es la necesidad de una colaboración más activa dentro de la Oficina en el ámbito de la migración laboral. Además, las alianzas con otras organizaciones y organismos internacionales que se ocupan de la migración son útiles para divulgar los mensajes de la OIT, y en particular para garantizar que se preserve el enfoque de la migración laboral basado en los derechos.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

218. Una importante herramienta de acción será el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, que se basa en las normas internacionales, en particular en los dos convenios internacionales del trabajo sobre los trabajadores migrantes. La migración laboral se aborda como una cuestión transversal, y las intervenciones de la Oficina se refieren a todos los aspectos del trabajo que realizan los trabajadores migrantes. Por consiguiente, se seguirá solicitando la colaboración activa intersectorial para la realización del resultado.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

219. Con el fin de proteger a los trabajadores migrantes, el apoyo que la Oficina presta a los mandantes se centrará en fortalecer la capacidad para crear instituciones y formular legislación y políticas para los trabajadores migrantes que tengan en cuenta las cuestiones de género. El programa colaborará con los departamentos del Ministerio de Trabajo, organismos interministeriales y órganos de consulta tripartitos. Se prestará asistencia para controlar los procesos de contratación, los derechos de los trabajadores migrantes y las condiciones de empleo, vinculando las políticas de migración a las políticas del mercado de trabajo, abordando la seguridad social de los migrantes, considerando los posibles efectos negativos de la migración laboral, y promoviendo la reintegración de los trabajadores migrantes en los mercados de

trabajo de los países de origen tras su regreso. Asimismo, también se abordará la forma de lograr que los servicios financieros de transferencia de las remesas de los trabajadores migrantes sean más accesibles, más transparentes, menos costosos y menos arriesgados. Se proporcionará asesoramiento sobre el establecimiento de vínculos viables entre las remesas y otros servicios financieros, en particular con las instituciones financieras socialmente responsables como las cooperativas de ahorro y crédito y las instituciones de microfinanciación.

Igualdad de género y no discriminación

220. Se incrementará la ayuda proporcionada a los mandantes para la protección de las trabajadoras migrantes empleadas en ocupaciones específicas como el trabajo doméstico, así como para lograr la igualdad de trato y la integración en los lugares de trabajo y las sociedades de destino. Las investigaciones que tienen en cuenta las cuestiones de género podrían abarcar la compilación de datos sobre qué ocupaciones están abiertas a las mujeres migrantes, y si existe una neutralidad de género en cuestiones como el reconocimiento de diplomas y la cobertura de la seguridad social.

Conocimientos y herramientas

221. Se apoyará la compilación, el análisis, la divulgación y la utilización de estadísticas sobre la migración laboral, y se alentará a los Estados Miembros a que reúnan estadísticas desglosadas por sexo a fin de facilitar el análisis con una perspectiva de género. El módulo de estadísticas desarrollado por la OIT, que se ha de incorporar en las encuestas de los hogares, se utilizará a tal efecto. La participación de la OIT en redes de investigadores sobre la migración procedentes de círculos académicos y de otras organizaciones internacionales será de gran utilidad para determinar los temas de la migración laboral que conciernen a la OIT. Se utilizarán los recursos de la sede y de las oficinas exteriores de forma complementaria. Las publicaciones en forma electrónica e impresa servirán para divulgar las investigaciones. La actualización y expansión de la base de datos sobre migraciones laborales internacionales también facilitará el intercambio de conocimientos.

Cooperación técnica

222. Los proyectos de cooperación técnica seguirán incluyendo componentes de formación y

fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, que se aplicarán en conjunción con el Centro de Turín. Se seguirá impartiendo el curso de formación titulado «International labour migration: enhancing protection and promoting development» que constará de varias sesiones anuales en diversos idiomas. El diseño del curso permitirá que se adapte a los propósitos de cada región y que se imparta a nivel local. Asimismo, se proporcionará cooperación técnica y asesoramiento en materia de políticas para facilitar la movilidad de trabajadores en el marco de planes regionales de integración.

Alianzas internacionales

223. El programa seguirá colaborando con otras organizaciones internacionales que se ocupan de la migración en el contexto del Grupo Mundial sobre Migración, con inclusión de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y apoyará técnicamente al Foro Mundial de Migración y Desarrollo. Las alianzas se ampliarán a las organizaciones regionales y subregionales, lo que permitirá que los organismos de las Naciones Unidas y el sistema multilateral en general, con inclusión de la OIM, apoyen el enfoque transversal y basado en los derechos de la OIT. El programa colaborará con interlocutores sociales a nivel nacional y regional, y contará con la participación de la OIE y de la CSI para sus actividades de migración laboral de carácter mundial.

Comunicación

224. La Oficina divulgará los mensajes de la OIT a través de la cooperación con las redes de migración y de su utilización. En su calidad de asociada a iniciativas internacionales relacionadas con la migración, se esforzará por influir en los resultados mundiales y al mismo tiempo realzar la visibilidad de la Organización. La Oficina aumentará también sus esfuerzos para fomentar el conocimiento de las normas a través de documentos de política sobre determinados aspectos de los convenios y las recomendaciones de la OIT que se publicarán en forma de folletos y en Internet.

Riesgos e hipótesis

225. La principal premisa de esta estrategia es que se reconozca la migración laboral internacional como una cuestión clave para el logro de una globalización justa. El principal riesgo es que se pueda considerar que la OIT es menos pertinente que otras organizaciones si adopta políticas que se superponen al mandato de dichos organismos. Así pues, la OIT se centrará en utilizar su ventaja comparativa constituida por el conjunto de las labores que realice en materia de normas, funcionamiento y reglamentación del mercado de trabajo, diálogo social y tripartismo aplicables a los trabajadores migrantes.

Indicadores

Indicador 7.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas de migración laboral que tienen en cuenta las cuestiones de género para proteger a los trabajadores migrantes y en las que se reflejan el Marco multilateral de la OIT y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los criterios siguientes:

- se formula una política que tiene en cuenta la perspectiva de género para mejorar la protección de los trabajadores migrantes, la cual se documenta ya sea a través de la legislación, un plan de desarrollo nacional, reglamentaciones gubernamentales, o un acuerdo bilateral/Memorando de Entendimiento entre el país de origen y el país de destino;
- la política aborda específicamente al menos uno de los siguientes ámbitos: aumento de la igualdad de trato y la no discriminación para los trabajadores migrantes en el lugar de trabajo; contratación segura de los trabajadores migrantes; integración en los lugares de trabajo y sociedades de destino; ampliación de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes; ampliación y mejora de la cobertura de la inspección del trabajo en lugares de trabajo que emplean a trabajadores migrantes; medidas para prevenir que los trabajadores migrantes sean víctimas de la trata y del trabajo forzoso;
- se establecen o renuevan las capacidades ministeriales o interministeriales para administrar la migración laboral y/o un mecanismo nacional tripartito encargado de controlar la aplicación de la política, lo cual se documenta a través de pruebas de reuniones recurrentes;
- se establece o mejora un mecanismo nacional para la compilación y el control de datos actualizados y desglosados por sexo sobre los trabajadores migrantes.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

5 Estados Miembros

Indicador 7.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y prácticas de migración laboral que tienen en cuenta la dimensión de género y en las que se refleja el Marco multilateral de la OIT a fin de promover el empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los criterios siguientes:

- se formula un programa nacional o política que tiene en cuenta la dimensión de género para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes al empleo productivo y al trabajo decente, lo cual se documenta a través de un plan de desarrollo nacional, de planes y programas de desarrollo locales o regionales, legislación laboral nacional aplicable a trabajadores migrantes, o legislación y políticas de integración;
- la política o programa aborda específicamente por lo menos uno de los siguientes ámbitos: desarrollo de las calificaciones y formación de personal calificado, prevención de la pérdida de calificaciones, reconocimiento de diplomas y competencias; fuga de cerebros; ajuste de los flujos de remesas y/o su utilización productiva; el vínculo entre las remesas y las instituciones financieras socialmente responsables; el empleo productivo de los trabajadores migrantes tras el regreso a su país; el vínculo que existe entre la política de migración y la exigencia de satisfacer las necesidades del mercado de trabajo;
- se establecen o renuevan las capacidades institucionales del gobierno para administrar la política de migración laboral, en particular los servicios eficaces de inspección del trabajo para controlar las condiciones de trabajo decente en los lugares de trabajo de los países de destino;
- se establecen o refuerzan las capacidades institucionales del gobierno para administrar las políticas y los programas destinados a los migrantes que regresan a su país, en particular los servicios de empleo eficaces para la orientación profesional, la colocación y la reintegración en el lugar de trabajo.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

5 Estados Miembros

Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA

Estrategia

226. Si bien las últimas informaciones muestran que la epidemia del VIH/SIDA se está estabilizando en todo el mundo, la incidencia de la actual crisis económica pudiera invertir esta tendencia si no se previenen nuevas infecciones. Las estructuras y redes formales e informales de mandantes tripartitos y los lugares de trabajo brindan la oportunidad de proporcionar información que tiene en cuenta la dimensión de género sobre prevención, acceso al tratamiento, cuidados y servicios de apoyo y que puede llegar a todos los trabajadores y extenderse a sus hogares y comunidades.

Experiencia y enseñanzas extraídas

227. La contribución de la OIT a la respuesta al VIH/SIDA ha mostrado resultados tangibles y contribuido al logro del ODM 6 que consiste en combatir el VIH/SIDA y otras enfermedades para 2015. A título de ejemplo, cabe mencionar el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, en las empresas privadas y en el sector público, para aplicar principios fundamentales y utilizar el diálogo social a fin de cambiar las actitudes, lo que da lugar a una menor discriminación de los

trabajadores que han contraído el VIH y a un aumento de prácticas sexuales más seguras. La incorporación del VIH/SIDA en otros programas de la OIT y la colaboración intersectorial produjo resultados concretos, como la formación de jueces del trabajo en África sobre cuestiones jurídicas relacionadas con el VIH/SIDA. El fortalecimiento de la colaboración con los mandantes tripartitos, asociados de las Naciones Unidas y otras partes interesadas no pertenecientes a las Naciones Unidas (como la Unión Africana) contribuyó a la redacción de políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La movilización de recursos a nivel mundial y local fue un éxito.

228. Otras enseñanzas extraídas de anteriores bienios han mostrado que se precisa una mayor información, orientación política y fortalecimiento de la capacidad para sensibilizar acerca de las consecuencias sociales y económicas del SIDA y sus repercusiones en el trabajo y el empleo. Además, hay más lugares de trabajo que están interesados en adoptar políticas y programas relacionados con el VIH/SIDA. El control y la evaluación son también esenciales para orientar la labor futura.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

229. La estrategia exige una colaboración intersectorial ya que la pandemia del VIH/SIDA amenaza cada uno de los aspectos del Programa de Trabajo Decente. Una nueva norma sobre el VIH/SIDA — que ha de adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010 — tratará de ampliar y reforzar las respuestas al SIDA en el mundo del trabajo, incluso en lo que respecta al problema persistente de la estigmatización y discriminación, y orientará la labor futura de la OIT en este ámbito.

230. A nivel nacional, si bien el objetivo final es establecer un programa sobre el VIH/SIDA en cada lugar de trabajo, el programa apoyará a sus mandantes para que formulen políticas nacionales tripartitas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, con miras a integrarlas en las estrategias nacionales sobre el SIDA. Esto es esencial para la planificación general y la sostenibilidad de la respuesta del mundo del trabajo al VIH/SIDA.

231. La región a la que se prestará más atención seguirá siendo África, y se intensificará la prevención en todas las regiones, para apoyar las solicitudes de los mandantes y a los países en los que el VIH/SIDA es una prioridad en el programa de trabajo decente por país.

Igualdad de género y no discriminación

232. Uno de los principios rectores de la labor de la OIT en relación con el VIH/SIDA es la igualdad de género porque la desigualdad de género a nivel social, económico y cultural alimenta la pandemia del SIDA. La dimensión de género/comportamental de la pandemia se seguirá teniendo en cuenta en la formulación de políticas y programas relativos al VIH/SIDA y en la formación conexa. Asimismo, guarda relación con el compromiso del Director General de «reforzar las actividades destinadas a lograr la autonomía de la mujer a través del trabajo y las actividades para luchar contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo», a fin de lograr el ODM 3 (Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer).

Conocimientos y herramientas

233. El programa se seguirá centrando en ampliar la base de conocimientos de la OIT sobre el VIH/SIDA y su incidencia en el mundo del trabajo. Se seguirán realizando investigaciones orientadas a la acción para los mandantes y con su participación a fin de contribuir a evaluar las necesidades y adoptar decisiones, mejorar la formación y la gestión de los conocimientos. La colaboración continua dentro de la Oficina y con

el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) para medir la incidencia seguirá reforzando la pertinencia de la labor de la OIT.

Cooperación técnica

234. Las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo en todas las regiones permiten a los mandantes y a las empresas formular y aplicar programas y políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El reto consiste en garantizar la sostenibilidad más allá de la duración de los proyectos, lo que exige que se preste apoyo a los mandantes para que puedan acceder a fuentes de financiación, en particular el Fondo Mundial, como parte de las estrategias nacionales para abordar el VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Alianzas internacionales

235. Desde 2001, la OIT ha colaborado periódicamente con patrocinadores y la Secretaría de ONUSIDA en planes conjuntos así como para aplicar y evaluar la respuesta multisectorial al VIH/SIDA. En la medida de lo posible, el programa trabajará con el sector público. Asimismo, continuará la colaboración fructífera con ONUSIDA para expandir y actualizar el conjunto de herramientas disponibles.

236. La OIT seguirá colaborando con el Fondo Mundial para promover el acceso de los mandantes tripartitos a las estructuras de adopción de decisiones del Fondo a nivel de los países, y apoyará a sus mandantes para solicitar subvenciones específicas.

Comunicación

237. El programa seguirá reforzando su estrategia de comunicación, que se centrará en eventos clave como el Día Mundial del SIDA, eventos internacionales sobre el SIDA, la elaboración de vídeos y de otras herramientas, y la divulgación de información.

Riesgos e hipótesis

238. El VIH/SIDA está estrechamente vinculado a las desigualdades económicas y la pobreza. La crisis económica mundial agravará la pobreza y afectará negativamente a los programas sociales y de empleo, lo que podría favorecer la propagación de la epidemia si no se previenen nuevas infecciones.

239. Existe a veces cierta renuencia a abordar el VIH/SIDA ante otras prioridades, en particular en los países de baja prevalencia. Esto se puede solucionar mediante la integración de los mensajes preventivos y la formación sobre el VIH/SIDA en otras actividades de la OIT.

Indicadores

Indicador 8.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan una política nacional tripartita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, como parte de la respuesta nacional ante el SIDA	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: se elabora una política nacional tripartita aplicable en el lugar de trabajo sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (en el caso de que la Conferencia adopte una norma sobre el VIH/SIDA en su reunión de junio de 2010, dicha norma se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo).	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	50 Estados Miembros, de los cuales al menos 10 en África, 5 en Asia y en las Américas, 3 en Europa y 2 en los Estados árabes

Indicador 8.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se elabora un programa sobre el VIH/SIDA aplicable en el lugar de trabajo y se pone en marcha durante el bienio en al menos cinco lugares de trabajo; - el programa ha sido elaborado por un comité bipartito o tripartito sobre el VIH/SIDA constituido en el lugar de trabajo, e integra los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y contiene medidas específicas para abordar la no discriminación, la igualdad de género, un entorno de trabajo saludable, el diálogo social, la no realización de pruebas de detección y la confidencialidad.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros

Objetivo estratégico: Diálogo social

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

240. El diálogo social es fundamental para el logro del trabajo decente, así como para la consecución de los objetivos generales de desarrollo. La Declaración sobre la Justicia Social reafirma la función esencial desempeñada por el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que resultan ahora más pertinentes que nunca para fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo.

241. La OIT redoblará los esfuerzos para prestar asistencia a los mandantes y fortalecer sus capacidades con el fin de hacer frente a los desafíos de la buena gobernanza y la justicia social en el contexto de la globalización. Estos desafíos son especialmente pertinentes en el contexto actual marcado por la crisis financiera y sus consecuencias para el mundo del trabajo.

	1	2	3
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	Presupuesto ordinario 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresu- puestarios estimados 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)
9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	32.443.790	4.000.000	22.000.000
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	49.280.353	5.200.000	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	20.011.113	14.600.000	
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	21.253.762	17.300.000	
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente por sector	25.982.022	3.900.000	
Total	148.971.040	45.000.000	22.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			215.971.040

242. La labor se centrará en las prioridades siguientes:

- fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para apoyar eficazmente a sus miembros e influir en las políticas socioeconómicas y la gobernanza del mercado de trabajo;
- fortalecer las capacidades y los recursos de las administraciones del trabajo, haciendo especial hincapié en el reconocimiento de la relación de trabajo y en la inspección del trabajo;
- promover relaciones laborales adecuadas a través de mecanismos eficaces de diálogo social, el reconocimiento y aplicación efectivos de la libertad sindical y de asociación y del

derecho a la negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;

- promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobre todo en la promoción del diálogo social sectorial y de la aplicación de normas, directrices y repertorios de recomendaciones prácticas para un determinado sector, y mejorar la base de conocimientos sobre las zonas francas industriales mediante la cooperación en toda la Oficina;
- mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo en las cadenas mundiales de suministro a través del programa Better Work concertado entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional.

Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Estrategia

243. La Declaración sobre la Justicia Social confirma que el diálogo social y el tripartismo son los métodos más apropiados para traducir el desarrollo económico en progreso social. A ese efecto, es preciso que las partes en el diálogo tengan una posición fuerte, sean representativas e independientes. Unas organizaciones de empleadores sólidas y eficaces, esenciales para una buena gobernanza, pueden fomentar la adopción de políticas conducentes a la creación de empresas sostenibles y competitivas, así como de una cultura empresarial, que constituyen la base para el desarrollo y el crecimiento económico. Sin empresas sostenibles y empleo, no puede haber empleo decente. Las organizaciones eficaces de empleadores atraen a empresas miembro y las retienen a través de la prestación de servicios de valor añadido, representación y promoción.

Experiencia y enseñanzas extraídas

244. El programa para las organizaciones de empleadores, puesto en práctica por la Oficina de Actividades para los Empleadores, proporciona los elementos básicos para unas organizaciones de empleadores sólidas, que puedan satisfacer las necesidades de las empresas. El programa tiene carácter global, pero su aplicación se ha descentralizado. El apoyo concreto proporcionado a las organizaciones de empleadores se basa en análisis de las necesidades llevados a cabo mediante un diálogo en profundidad que permita identificar las prioridades de cada organización. El programa se aplica siguiendo las directrices de programación de la OIT, con especial hincapié en

el intercambio de conocimientos y la optimización de la ejecución.

245. A partir de la experiencia adquirida y de las enseñanzas extraídas, el enfoque del programa ha pasado de centrarse en intervenciones aisladas con un escaso seguimiento e impacto, a proporcionar una oferta de productos que abordan las necesidades concretas de los empleadores. Los productos se han concebido o bien directamente para las organizaciones de empleadores con el fin de mejorar sus estructuras orgánicas y su gestión, o bien para responder a las necesidades de los miembros de las organizaciones.

Capacidades institucionales y de gestión: herramientas y alianzas

246. Un elemento fundamental del programa es reforzar las estructuras orgánicas y la gestión interna de las organizaciones de empleadores, lo que les permitirá crear nuevos servicios y mejorar los existentes, haciéndolos más valiosos para las empresas miembro. La planificación estratégica y el desarrollo de las calificaciones del personal son elementos fundamentales para lograr este objetivo.

247. Las herramientas y publicaciones que se han elaborado recientemente sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, tales como el trabajo y la familia, la maternidad, el envejecimiento, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal, se complementarán con herramientas y materiales de formación nuevos. El material de formación titulado «Una organización de empleadores eficaz», consistente en una serie de guías

prácticas para la creación y gestión de organizaciones de empleadores eficaces, se ampliará con el fin de incluir módulos sobre comunicación, gestión financiera y promoción de los intereses. La formación seguirá impartándose en colaboración con el Programa de Actividades para los Empleadores del Centro de Turín en todas las regiones.

248. Un nuevo programa de formación interrelacionado facilitará el intercambio y la transferencia de conocimientos entre las organizaciones de empleadores. Consistirá en un asesoramiento individualizado sobre cuestiones concretas a partir de las necesidades identificadas y el intercambio de prácticas óptimas. El seguimiento para garantizar la incidencia en las estructuras y los servicios de las organizaciones destinatarias será un componente fundamental del programa.

249. El programa se basará en un programa de formación de directores ejecutivos que se pondrá en marcha en 2009 para que el personal superior de las organizaciones de empleadores adquiera competencias en materia de gestión y capacidad de dirección a nivel ejecutivo. A través de este programa se formará a futuros dirigentes de las organizaciones de empleadores.

250. La estrategia para la concepción y realización de estas actividades destacadas incluirá el establecimiento de alianzas con instituciones académicas, organizaciones de empleadores de países desarrollados y el Centro de Turín. La evaluación y el seguimiento serán un componente importante de las condiciones de colaboración con estos asociados.

Capacidad para la formulación de políticas y servicios prestados a los miembros

251. El segundo elemento conexo del programa para las organizaciones de empleadores es el fortalecimiento de la capacidad institucional de dichas organizaciones en la formulación de políticas y la promoción de los intereses para que puedan influir en los debates de política nacionales, regionales e internacionales. Las empresas se enfrentan a nuevas demandas, incluidos los efectos de la crisis financiera y económica, que obligan a las organizaciones de empleadores a adaptar sus servicios y a formular estrategias coherentes en sus actividades de promoción de los intereses. Algunos desafíos fundamentales para las empresas son garantizar que las economías sigan siendo abiertas y competitivas y que las empresas puedan seguir compitiendo en los mercados mundiales. Ello exige mantener un equilibrio justo en la legislación del trabajo y garantizar la máxima participación en el mercado de trabajo.

252. La asistencia en la formulación de políticas se centrará en el empleo y la política social, así como en la planificación del mercado de trabajo, en la cual influyen los cambios demográficos, la migración laboral, el clima y el desarrollo económico, y las políticas y estrategias de desarrollo de las calificaciones.

253. Se realizarán esfuerzos especiales para ayudar a las organizaciones de empleadores a atender las necesidades concretas de las mujeres empresarias, así como de las pequeñas y medianas empresas. También se abordarán la competitividad y la productividad, el empleo de los jóvenes y la responsabilidad social de la empresa. Si se dispone de recursos extrapresupuestarios adicionales, proseguirán los programas sobre el trabajo infantil y el empleo de los jóvenes.

254. Además de la función que desempeña en el ámbito de la cooperación técnica, la Oficina de Actividades para los Empleadores es asimismo una fuente interna de conocimientos sobre las organizaciones de empleadores. Una de sus principales funciones es transmitir esos conocimientos, las necesidades y las prioridades de las organizaciones de empleadores a la Oficina para que las tenga en cuenta al formular sus políticas y programas. La Oficina de Actividades para los Empleadores se esfuerza por garantizar que los intereses y las prioridades de los empleadores se integren en las políticas y actividades de la Oficina a través del acceso a las investigaciones, los conocimientos y la experiencia de los mandantes. Uno de sus objetivos es alentar a la Oficina a elaborar productos útiles y pertinentes para las empresas y las organizaciones de empleadores. La Oficina de Actividades para los Empleadores intensificará su cooperación con otras unidades para dar a conocer mejor las opiniones de los empleadores en toda la Oficina. Para ello, se confeccionarán herramientas que sean útiles y pertinentes para las empresas y las organizaciones de empleadores. Habida cuenta de su labor en el terreno, la Oficina de Actividades para los Empleadores también podrá servir de recurso en el proceso de elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País para responder mejor a las necesidades de los mandantes empleadores.

Riesgos e hipótesis

255. Para la aplicación eficaz del programa, se parte del supuesto de que las organizaciones de empleadores llevan a cabo sus actividades en un entorno político estable, que protege y garantiza su autonomía y su derecho a la libertad de asociación. También se supone que las estructuras de gestión y gobernanza de las organizaciones de empleadores siguen siendo lo suficientemente estables a lo largo del tiempo como para poder llevar a cabo las actividades acordadas según lo previsto. La aplicación

satisfactoria de la estrategia también exige la plena participación de las organizaciones de empleadores en la formulación y aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País y el

apoyo de otras unidades de la OIT para poder responder a las necesidades reales de los empleadores y sus organizaciones.

Indicadores

Indicador 9.1. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, adoptan un plan estratégico para aumentar la eficacia de sus estructuras y prácticas de gestión	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se aprueba un plan estratégico para la organización de empleadores, documentado en las actas de su junta directiva o documento equivalente; - se pone en marcha un programa de fortalecimiento de la capacidad para la dirección y el personal de la organización de empleadores de acuerdo con el plan estratégico.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2010-2011	10 organizaciones de empleadores

Indicador 9.2. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, crean o refuerzan considerablemente sus servicios para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - se adopta oficialmente un plan presupuestado para ampliar los servicios a las empresas miembro efectivas y potenciales de la organización de empleadores; - la organización de empleadores presta servicios nuevos o mejorados, documentados a través de los registros de servicios (formación, sistemas de información, publicaciones, servicios de consultoría).	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	15 organizaciones de empleadores

Indicador 9.3. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, aumentan su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas en los planos nacional, regional e internacional	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - las organizaciones de empleadores establecen estructuras internas o mejoran su funcionamiento para conocer y coordinar las opiniones de los miembros, formulan estrategias y objetivos de promoción en función de las necesidades de los miembros, y preparan posiciones de política y materiales de promoción bien documentados; - las organizaciones de empleadores participan en consultas con los gobiernos u otros asociados clave para dar sus opiniones, constituir alianzas con otras instituciones o difundir mejor sus posiciones de política en los medios de comunicación; - las posiciones de las organizaciones de empleadores se reflejan en las leyes o políticas adoptadas en los planos nacional, regional o internacional.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	15 organizaciones de empleadores

Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

256. La mayor participación de los sindicatos en los procesos nacionales de estrategias de reducción de la pobreza en numerosos países fue un resultado positivo en 2008-2009. La cooperación y

las fusiones de organizaciones sindicales nacionales, regionales e internacionales también fortalecieron el movimiento obrero y su participación en los esfuerzos destinados a lograr una globalización más justa.

257. Un nuevo nivel de convenios colectivos facilitó la mayor participación de las organizaciones de trabajadores en negociaciones sobre el desarrollo nacional y la integración

económica regional. La intensificación de la cooperación entre varias organizaciones sindicales nacionales e internacionales y de la colaboración con instituciones de investigación aumentó la capacidad de los sindicatos de influir en las políticas sociales y económicas y los programas de desarrollo. Se prestó especial atención a la igualdad de género y la promoción del trabajo decente, inclusive en las zonas francas industriales, así como al empleo de los jóvenes basado en los derechos.

258. En algunos países, el clima político dificultó la organización de actividades de formación o ayuda a los sindicatos para organizarse y ejercer sus derechos. En otros, la continua injerencia de las autoridades públicas en las actividades de los sindicatos, así como el arresto y la detención de dirigentes sindicales, afectó a las actividades de cooperación. En los países industrializados, varios gobiernos trataron de restringir los derechos sindicales mediante la introducción de cambios en la legislación del trabajo que suprimían o limitaban los derechos de negociación colectiva, el derecho de huelga o incluso el derecho de sindicación.

259. Estas dificultades ponen de manifiesto la necesidad urgente de intensificar la asistencia de la OIT a las organizaciones de trabajadores en 2010-2011, centrándose en el respeto de las normas y los principios de la Organización, y su aplicación y cumplimiento en virtud de la legislación nacional. El programa para las organizaciones de trabajadores se ejecutará mediante una utilización estratégica de todos los recursos, incluidos los de la CSPO, de acuerdo con los principios de gestión basada en los resultados.

260. El Programa de Educación Obrera del Centro de Turín desempeñará una función fundamental en la realización de actividades para los trabajadores.

Justicia social y una globalización justa

261. Se ayudará al movimiento obrero mundial mediante la generación y el intercambio de conocimientos, el fortalecimiento de la capacidad y la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social a través de un plan de acción especial puesto en práctica por la Oficina de Actividades para los Trabajadores.

262. Para hacer realidad el trabajo decente en todo el mundo, los gobiernos nacionales y las instituciones internacionales deben darle prioridad de manera coherente, que garantice su consecución en todos los sectores económicos. De acuerdo con lo enunciado en la Declaración sobre la Justicia Social, se ayudará a los sindicatos a situar los cuatro componentes integrados del trabajo decente en el centro del desarrollo nacional sostenible y de la gobernanza

global. Para ello, se facilitará la participación efectiva de los trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País, los MANUD y los foros celebrados con instituciones financieras internacionales y multilaterales tales como la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

263. Abordar las preocupaciones y las expectativas de los trabajadores jóvenes y garantizar su plena participación en los sindicatos son tareas esenciales. Se ayudará a los sindicatos a facilitar la obtención de consensos sobre las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias en materia de empleo y trabajo decente, así como a mejorar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo. El reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de relaciones laborales adecuadas y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo contribuirán al logro de este objetivo. La promoción de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva constituirán la base de todos estos esfuerzos.

264. También se prestará especial atención a cuestiones tales como la mejora de la gobernanza global a través de la constitución de alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y del establecimiento de vínculos entre el comercio y la inversión y las normas del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, las prácticas sostenibles en materia de medio ambiente y los empleos verdes, la responsabilidad social de la empresa, incluido el diálogo social global basado en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Igualdad de género y no discriminación

265. La incorporación de la perspectiva de género en las actividades sindicales exige transformar las actitudes y culturas, tener presentes los puntos de vista y las preocupaciones de las mujeres, y hacerlos visibles en todos los aspectos del trabajo.

266. La Oficina de Actividades para los Trabajadores garantizará la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles de sus políticas y programas. Las trabajadoras precisan especial ayuda para organizarse y estar representadas en sectores en los que son mayoría, en los que trabajan con contratos precarios y en los que los sindicatos todavía no están suficientemente representados (tales como la economía informal, las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes y las formas atípicas de empleo). Este

programa ayudará a los sindicatos a promover la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones y las funciones de dirección. Para ello, se recurrirá ampliamente a las auditorías de género.

267. La promoción del respeto de la diversidad y la aplicación de medidas eficaces para luchar contra el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo ocupará un lugar destacado en el programa de esta Oficina. Se realizarán campañas para luchar contra la discriminación y las condiciones de vida y de trabajo, abusivas e injustas, que suelen padecer las mujeres, los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias en todo el mundo.

Conocimientos, herramientas y comunicación

268. Una de las funciones de la Oficina de Actividades para los Trabajadores es el intercambio de información y la preparación de expedientes para ayudar a los sindicatos a formular sus posiciones para las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como para las reuniones regionales y sectoriales. La publicación *International Journal of Labour Research*, creada en 2008, proporcionará información sobre temas concretos dos veces al año y en tres idiomas. En el boletín de la Oficina de Actividades para los

Trabajadores se facilitará información sobre las actividades en curso. La Red Sindical Mundial de Investigación, coordinada por esta Oficina, seguirá proporcionando un mejor acceso a las redes de investigación, permitiendo a los sindicatos desarrollar la capacidad analítica necesaria para los debates públicos y la formulación de políticas. Se elaborarán una serie de productos de divulgación, por ejemplo uno sobre los trabajadores domésticos. Se renovará el sitio web de dicha Oficina.

269. Se confeccionarán herramientas y productos mundiales sobre temas tales como los trabajadores domésticos, la crisis alimentaria y el desarrollo rural y los empleos decentes y verdes.

Riesgos e hipótesis

270. La puesta en marcha de la estrategia exige la participación de las organizaciones de trabajadores en la formulación y aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País. La capacidad de ejecutar el programa también estará supeditada a un aumento sustancial de los recursos extrapresupuestarios. La adhesión de los organismos de las Naciones Unidas y otros órganos multilaterales al Programa de Trabajo Decente y el respeto de las normas internacionales del trabajo serán un factor fundamental para la constitución de nuevas alianzas a nivel mundial y en el plano nacional, en los MANUD.

Indicadores

Indicador 10.1. Número de organizaciones nacionales de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y programas de formación	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - la planificación estratégica y los programas de formación abarcan una o más de las siguientes esferas: normas internacionales del trabajo y derechos sindicales; diálogo social; reducción de la pobreza; salarios; relaciones de trabajo; trabajo infantil; migrantes; igualdad de género; empleo; seguridad social; economía informal; seguridad y salud en el trabajo; VIH/SIDA en el lugar de trabajo; inspección del trabajo; zonas francas industriales, y empleos verdes y decentes; - la planificación y los programas de formación incluyen uno o más de los siguientes elementos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; Programa Global de Empleo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	30 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 6 en África, en Asia y en las Américas, y 2 en Europa y en los Estados árabes

Indicador 10.2. Número de organizaciones de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, logran un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo a través de su participación en los debates sobre políticas a nivel nacional, regional o internacional

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- las organizaciones de trabajadores contribuyen a uno o más de los siguientes procesos y marcos e influyen en los mismos: mecanismos de control de la OIT; planes nacionales de desarrollo; estrategias de reducción de la pobreza; Programas de Trabajo Decente por País; MANUD, y otros marcos e instituciones multilaterales;
- las normas internacionales del trabajo se incluyen y aplican en la aplicación de los procesos y marcos anteriormente mencionados.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

20 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 4 en África, en Asia y en las Américas, 2 en Europa y 1 en los Estados árabes

Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

271. Durante 2008-2009, se hizo hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de las principales instituciones de la administración del trabajo (ministerios de trabajo, inspecciones de trabajo y servicios de empleo) a fin de que pudieran prestar servicios eficaces a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones en los ámbitos del empleo, la legislación laboral, la seguridad y salud, las relaciones laborales y la no discriminación. El apoyo prestado a los Estados Miembros en el ámbito de los servicios nacionales de empleo incluyó el suministro de herramientas para las administraciones del trabajo con miras a mejorar la orientación y el asesoramiento profesionales, los servicios de bolsa de trabajo, la ejecución de programas activos de mercado de trabajo, la reglamentación de los servicios privados de empleo y servicios de respuesta rápida tras una crisis. Se desplegaron esfuerzos para ayudar a los países a mejorar la coordinación entre los diferentes órganos de las administraciones del trabajo que funcionan a nivel central y descentralizado, con el fin de asegurar la aplicación coherente de la legislación laboral y las políticas laborales nacionales.

272. La asistencia técnica que la Oficina proporcionó a los Estados Miembros en los ámbitos de la legislación laboral y la administración del trabajo requirieron la movilización de considerables recursos extrapresupuestarios. La formulación y aplicación de leyes y políticas laborales apropiadas sigue siendo un importante desafío en muchos Estados Miembros. Hay aún países donde las leyes y políticas laborales no están basadas en las normas internacionales del

trabajo ni están definidas sobre la base de un diálogo social tripartito efectivo. En los casos en que existen leyes y políticas laborales apropiadas, a menudo su aplicación es deficiente debido a la falta de capacidad de la administración del trabajo. Los mandantes tripartitos de esos países carecen de conocimientos técnicos y especializados tanto con respecto al derecho internacional del trabajo como a sistemas comparados de administración del trabajo y prácticas en materia de relaciones laborales. Al mismo tiempo, los ministerios encargados del trabajo, el empleo y los asuntos sociales a menudo no tienen la capacidad ni la autoridad ni los recursos necesarios para poner en práctica políticas apropiadas que tengan en cuenta las cuestiones de género para regir de manera eficaz el mercado de trabajo. Como consecuencia de ello, en cierto número de países resultó difícil lograr progresos en la aplicación del Programa de Trabajo Decente.

273. La OIT se basará en los logros pasados y actuales e intensificará sus esfuerzos para proporcionar a los Estados Miembros el apoyo necesario para hacer frente al desafío que supone la actualización y aplicación de las leyes y políticas laborales, con inclusión de una perspectiva de igualdad de género en el marco de la aplicación de los programas de trabajo decente por país y de la Declaración sobre la Justicia Social. Con tal finalidad, la Oficina aplicará una estrategia que combina la promoción, el asesoramiento técnico y el fortalecimiento de la capacidad así como la promoción de la ratificación de los convenios y una mejor aplicación de las normas internacionales del trabajo, y la difusión de los conocimientos derivados de la investigación sobre las relaciones laborales, la administración del trabajo y la

legislación laboral. Al mismo tiempo, la estrategia vinculará las actividades nacionales destinadas a abordar las necesidades específicas de cada país a las actividades regionales o subregionales destinadas a fomentar la integración y la cooperación regionales en los ámbitos de la legislación laboral y la administración del trabajo.

Administración del trabajo

274. La Oficina utilizará las herramientas existentes y desarrollará nuevas herramientas en colaboración con el Centro de Turín para ayudar a los Estados Miembros a poner en práctica sistemas coordinados de administración del trabajo que contribuyan al desarrollo de sistemas de relaciones laborales apropiados y potencien la puesta en práctica de la legislación laboral. Se prestará apoyo a las administraciones del trabajo para la elaboración de estrategias que abarquen a los trabajadores de la economía informal de conformidad con el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). También se sensibilizará a dichas administraciones con respecto a la necesidad de formular y poner en práctica políticas laborales nacionales que tengan en cuenta las cuestiones de género.

275. Las herramientas de alcance general destinadas a fortalecer las administraciones del trabajo, con inclusión de herramientas para efectuar auditorías de los sistemas de inspección del trabajo y evaluaciones de los servicios de empleo, serán concebidas mediante la colaboración intersectorial para garantizar la coherencia de los servicios que se prestan a los mandantes en este ámbito. La Oficina trabajará en estrecha colaboración con los interlocutores estratégicos, tales como los centros regionales de administración del trabajo de África y los Estados árabes, y procurará movilizar recursos extrapresupuestarios para financiar sus actividades de asistencia técnica.

276. La Oficina seguirá llevando a cabo el programa de alcance mundial «Better Work» en colaboración con otras instituciones internacionales, en particular, la Corporación Financiera Internacional. Esto ayudará a promover el Programa de Trabajo Decente en las cadenas de suministro mediante un mejor cumplimiento de la legislación laboral nacional y de las normas internacionales del trabajo y una mayor productividad y competitividad.

Legislación laboral

277. La Oficina ayudará a los Estados Miembros a reformar su legislación laboral de acuerdo con

las estipulaciones de las normas internacionales del trabajo y con las tendencias más recientes de legislación laboral y las prácticas idóneas. A fin de apoyar el asesoramiento en materia de políticas que se preste a los Estados Miembros se utilizarán herramientas tales como la guía sobre la terminación de la relación de trabajo, la Guía sobre legislación del trabajo y la guía anotada a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Esto facilitará la tarea de adaptar la legislación laboral a fin de proporcionar una mejor protección jurídica a los trabajadores y de contar con una reglamentación apropiada de la relación de trabajo.

Conocimientos y herramientas

278. Se llevarán a cabo nuevas investigaciones sobre las tendencias de la legislación laboral y las prácticas en la materia mediante la colaboración intersectorial. La Oficina utilizará los resultados de esa investigación para ampliar su base de conocimientos y reforzar las capacidades nacionales en el amplio ámbito de la legislación laboral y las relaciones de trabajo recurriendo para ello al establecimiento de redes y a la colaboración con las instituciones nacionales de expertos. También se reforzarán los vínculos con los círculos académicos mediante una mayor cooperación con la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Alianzas internacionales

279. La OIT reforzará su colaboración con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones, tales como la Comisión Europea, a fin de ayudar a los países candidatos y los países candidatos potenciales a la UE a reforzar sus sistemas de administración del trabajo y mejorar sus marcos jurídicos. También potenciará su diálogo con las instituciones financieras internacionales para asegurarse de que el objetivo del trabajo decente se incorpore plenamente en sus políticas.

Riesgos e hipótesis

280. El logro de este resultado y el éxito de su estrategia dependerán de varios factores, con inclusión de la eficacia de la colaboración tanto en el marco de la Oficina como fuera ella, la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios y el compromiso de los mandantes tripartitos para incorporar las orientaciones en materia de política y el asesoramiento técnico brindados por la Oficina en el ámbito de la administración del trabajo y la legislación laboral.

Indicadores

Indicador 11.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan sus sistemas de administración del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- se establece o revitaliza un mecanismo de coordinación que en el marco del sistema de administración del trabajo, tiene el cometido de poner en práctica la política laboral nacional a nivel central y descentralizado;
- se adopta una reglamentación que permite al sistema de administración del trabajo ampliar progresivamente sus servicios a los trabajadores y los empleadores de la economía informal;
- el sistema de administración del trabajo proporciona asesoramiento técnico y otros servicios, incluso mediante alianzas público-privadas, a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, tal como se documenta en los registros de los servicios prestados (por ejemplo, en registros, sistemas de información, páginas web);
- se mejora la situación jurídica del personal de la administración del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones.

Criterio de referencia

10 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)

Meta

10 Estados Miembros, al menos 1 en cada región

Indicador 11.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su sistema de inspección del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- se mejora la situación jurídica del personal de la inspección del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones y un mandato para imponer sanciones (artículo 6 del Convenio núm. 81);
- el sistema de administración del trabajo aplica un plan de formación presupuestado para los inspectores del trabajo, con la debida atención a las funciones especiales que pueden asignarse a los inspectores de ambos sexos;
- en la administración del trabajo se establece o refuerza un sistema que permita disponer de registros actualizados, y de datos y estadísticas desglosados por sexo, con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo por empresa;
- el sistema de administración del trabajo pone en práctica una estrategia para sensibilizar a los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre el papel y el alcance de la inspección del trabajo.

Criterio de referencia

10 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)

Meta

8 Estados Miembros, al menos 1 en cada región

Indicador 11.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan nuevas leyes laborales o mejoran las existentes, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y en consulta con los interlocutores sociales

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- adopción de códigos del trabajo o de revisiones importantes de las leyes y reglamentaciones laborales que reflejan por lo menos el 50 por ciento de los comentarios de la Oficina;
- se elabora una política nacional relativa a la protección de los trabajadores en el marco de una relación de trabajo de conformidad con el artículo 4 de la Recomendación núm. 198.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

5 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones

Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

281. En la Declaración sobre la Justicia Social se hace hincapié en la promoción del diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y la evolución de cada país. Durante el bienio 2008-2009, la asistencia brindada a los Estados Miembros se centró en la consolidación de las instituciones de diálogo social en todos los niveles, así como en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos para que éstos puedan contribuir significativamente al diálogo social. Se realizaron esfuerzos para establecer mecanismos eficaces que incorporaran las consideraciones de género en relación con la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

282. Pese a estos esfuerzos, el diálogo social y el tripartismo siguen utilizándose muy poco como instrumentos de buena gobernanza y para la promoción del trabajo decente. En algunos países, aunque existen instituciones tripartitas de diálogo social, éstas no funcionan eficazmente, no disponen de los recursos necesarios y no se reúnen periódicamente. Los gobiernos siguen revisando la legislación del trabajo y formulando políticas económicas y sociales sin consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El resultado es que las revisiones y las políticas carecen de apoyo y legitimidad social durante su aplicación.

283. En muchos países, la negociación colectiva se limita a unas pocas grandes empresas, sobre todo del sector público, y no abarca a la mayor parte de la fuerza de trabajo, empleada principalmente en pequeñas y medianas empresas que operan en el sector privado. Estos trabajadores quedan fuera del ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Además, la existencia de convenios colectivos no significa necesariamente que se aborde el problema de las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

284. La estrategia para seguir avanzando se basa en la adopción de un enfoque más integrado con el que se trata de ayudar a los mandantes tripartitos a hacer frente a estos desafíos, en estrecha colaboración con los programas para las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con el Centro de Turín.

Diálogo social

285. Los Estados Miembros recibirán asistencia técnica para ratificar y aplicar los convenios relacionados con el diálogo social. Además, la asistencia se centrará en el fortalecimiento del funcionamiento de las instituciones tripartitas de diálogo social, incluidos los consejos económicos y sociales y otras instituciones tripartitas similares. Se ayudará a los gobiernos a mantener contactos con los interlocutores sociales y a consultarles antes de realizar reformas y de tomar decisiones relativas a la política social y económica, mediante ejemplos de experiencias satisfactorias de diálogo social. El diálogo social tripartito debería convertirse en el instrumento para la búsqueda de consensos sobre las estrategias y políticas de desarrollo nacional y en una herramienta para la promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Negociación colectiva y relaciones laborales

286. La Oficina también ayudará a los Estados Miembros a ampliar la negociación colectiva a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, a establecer y reforzar los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, y a fortalecer la capacidad de negociación de los mandantes.

Conocimientos y herramientas

287. Como seguimiento de la discusión sobre negociación colectiva celebrada en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2007 y de la reunión de alto nivel prevista para finales de 2009 sobre el mismo tema, se pondrá en marcha un programa de investigación sobre las tendencias en las relaciones laborales, que se sustente en datos desglosados por sexo cuando sea posible. Este programa debería ampliar la base de conocimientos de la Oficina y servir de base para la asistencia técnica en la promoción de la negociación colectiva en distintos niveles. Se intensificará la colaboración dentro de la Oficina, así como la cooperación con instituciones académicas y de investigación, tales como la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

Comunicación

288. Se utilizarán sistemáticamente técnicas de comunicación tales como comunicados de prensa, CD-ROM y páginas web para ilustrar la función de puente que desempeñan el diálogo

social y el tripartismo en la promoción de la aplicación de los otros tres objetivos estratégicos, y por consiguiente del Programa de Trabajo Decente, en los Estados Miembros.

Cooperación técnica

289. En 2008-2009, la OIT estableció alianzas de cooperación con nuevos donantes en el ámbito del diálogo social y las relaciones laborales en regiones tales como Europa Sudoriental y América Latina. Los recursos movilizados a través de estas alianzas se destinaron a la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País. Durante el bienio 2010-2011, la Oficina

intensificará sus esfuerzos para consolidar las alianzas existentes y forjar nuevas alianzas con el fin de obtener más recursos extrapresupuestarios.

Riesgos e hipótesis

290. El logro de este resultado y el éxito de su estrategia dependerán de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios y del compromiso de los mandantes tripartitos de adoptar medidas para llevar a la práctica las orientaciones en materia de política y el asesoramiento técnico brindados por la Oficina en el ámbito del diálogo social y las relaciones laborales.

Indicadores

Indicador 12.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen las instituciones y los mecanismos de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente:

- se establecen instituciones tripartitas nacionales de diálogo social o se revitalizan para que dispongan de los recursos humanos y financieros necesarios y funcionen eficazmente (se reúnen periódicamente y toman decisiones comunes) como foros de consulta entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello puede incluir el establecimiento de un procedimiento efectivo de consultas tripartitas entre el gobierno y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de las normas internacionales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio núm. 144.

Criterio de referencia

20 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)

Meta

10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones

Indicador 12.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen los mecanismos para la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y en consulta con los interlocutores sociales

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- se establece o revitaliza un mecanismo voluntario, gratuito y rápido para la solución de conflictos laborales con el fin de ayudar a los empleadores y los trabajadores, así como a sus organizaciones, a resolver sus conflictos a través de la conciliación y el arbitraje, sin necesidad de recurrir al sistema judicial, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación núm. 92, con un presupuesto adecuado y una actividad regular demostrada;
- se establece o reforma un mecanismo de negociaciones voluntarias a distintos niveles para que pueda funcionar tanto en el sector privado como en la función pública, de conformidad con lo dispuesto en los Convenios núms. 98, 151 y 154, lo que queda plasmado en la evolución de los convenios colectivos en vigor y el número de trabajadores abarcados por dichos convenios.

Criterio de referencia

10 Estados Miembros (sobre la base de resultados anteriores)

Meta

10 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones

Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

291. Las personas trabajan en distintos sectores de actividad económica. Cada industria y servicio afronta sus propios problemas, al igual que ocurre

con las personas cuando se enfrentan a desafíos profesionales que afectan a sus vidas. Conocedora de este hecho, la OIT aplica un enfoque sectorial que permite poner en práctica el asesoramiento de alto nivel brindado en materia de políticas allí donde los resultados son más necesarios, esto es, en el lugar de trabajo.

292. La experiencia ha demostrado que las prioridades de las actividades sectoriales deben fijarse de manera dinámica y flexible para que la Organización pueda atender las necesidades de los mandantes de manera puntual y atinada. Una enseñanza conexa apunta al valor de los órganos consultivos sectoriales como foro para la celebración de consultas oficiosas con los mandantes acerca de las necesidades más urgentes, tales como la reestructuración de las industrias y los servicios.

293. Los resultados alcanzados en bienios anteriores a través de programas de acción, tales como los llevados a cabo en la agricultura, la construcción, la educación y los servicios de salud, han demostrado los beneficios de un enfoque sectorial. Para obtener el pleno apoyo de los interlocutores sociales y los gobiernos nacionales, es esencial que estos programas de acción se lleven a cabo en estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores y con la estructura exterior.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

294. Para garantizar que las cuestiones sectoriales más pertinentes se aborden en el marco de los programas de trabajo decente por país, la Oficina promoverá la aplicación de un enfoque sectorial en las fases iniciales de su elaboración. Los programas de trabajo decente por país se centrarán, cuando proceda, en aquellos sectores con un elevado potencial para la creación de empleo o en los que puedan perderse empleos, o en los que puedan lograrse mejoras tangibles en el contexto de la empleabilidad, las condiciones de trabajo o el diálogo social.

295. Teniendo en cuenta las particularidades sectoriales, se prestará una atención continua a las cuestiones presentes en los cuatro objetivos estratégicos, tales como la seguridad y salud, el trabajo infantil, la responsabilidad social de la empresa, las condiciones de trabajo y la igualdad de género. La labor relativa al VIH/SIDA se centrará en sectores para los que no se hayan elaborado todavía directrices específicas, tales como las existentes para la construcción, el transporte y la minería.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y alianzas internacionales

296. La OIT tratará de reforzar la integración de las dimensiones económica, social y medioambiental. La participación de los mandantes será un elemento central de esta estrategia. Tal como se expone en la Declaración sobre la Justicia Social, el programa establecerá, de manera apropiada y en consulta con las organizaciones nacionales e internacionales representativas de empleadores y

de trabajadores, nuevas alianzas con entidades no estatales y actores económicos, tales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúen a nivel sectorial a escala mundial.

297. La participación de organizaciones intergubernamentales con una orientación sectorial, tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Marítima Internacional o la Organización Mundial del Turismo, así como de las empresas multinacionales y sus proveedores, y la de los ministerios que no suelen trabajar directamente con la OIT, es otro elemento importante en la incorporación del Programa de Trabajo Decente en los países y en todo el sistema multilateral.

Conocimientos y herramientas

298. Las investigaciones se centrarán de manera más coherente en elementos concretos, más que generales. En ellas se analizarán las interrelaciones existentes entre los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social en sectores económicos clave. También se orientarán hacia la preparación de actividades prácticas sobre las implicaciones del cambio climático y las cadenas mundiales de alimentación en el lugar de trabajo, así como de ejemplos de prácticas óptimas en la solución de conflictos en los servicios públicos, entre otros. Los resultados se complementarán con foros de diálogo sectorial mundial que aborden los nuevos acontecimientos de manera oportuna y permitan examinar puntualmente las cuestiones más urgentes. Se recopilarán estadísticas desglosadas por sexo sobre las condiciones de empleo y de trabajo en determinados sectores, empezando por el turismo y la pesca.

299. La información sectorial se difundirá ampliamente en todas las unidades de la sede y en las oficinas exteriores, mediante la creación de una herramienta para el intercambio de conocimientos a través de Internet que proporcionará datos sectoriales por país a partir de las bases de datos existentes.

300. Para ayudar a los mandantes en la utilización de las normas sectoriales, la OIT ha preparado manuales, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices que las complementan. Estas orientaciones se basan en prácticas óptimas reconocidas a nivel internacional, así como en todas aquellas normas internacionales del trabajo que son especialmente pertinentes para un determinado sector, tengan éstas carácter sectorial o general. Junto con las normas del trabajo sectoriales, constituyen una base ideal para las leyes y las políticas.

301. La Oficina hará especial hincapié en el fortalecimiento de la capacidad mediante la elaboración de herramientas basadas en los

instrumentos anteriormente mencionados. Estas herramientas globales permitirán incorporar las orientaciones de alto nivel en programas, herramientas y materiales de formación integrados y modulares para mejorar la capacidad de los países de aplicar mejor las normas sectoriales, proporcionar los medios necesarios para las actividades llevadas a cabo en los países y mejorar las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. La labor realizada en relación con estos productos en colaboración con el Centro de Turín y CINTERFOR se centrará en sectores tales como la agricultura, los puertos, el trabajo marítimo, la pesca, la construcción, la minería y la educación.

302. Se prepararán manuales o directrices de alcance sectorial para ayudar en las labores relacionadas con la inspección y el cumplimiento, como los elaborados para la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Al mismo tiempo, la Oficina facilitará en mayor medida el acceso a la formación a nivel mundial, sobre todo a la formación profesional, mediante la constitución de redes con instituciones de formación que imparten formación profesional en sectores específicos tales como la navegación, los puertos, la hotelería y el turismo, las telecomunicaciones o el comercio.

Otras actividades sectoriales

303. La OIT seguirá realizando un seguimiento de las resoluciones adoptadas por la CIT en sus reuniones de 2006 y 2007 para los sectores pesquero y marítimo, así como de las conclusiones y recomendaciones de las reuniones sectoriales. Se llevarán a cabo otras actividades sectoriales en materia de empleo, centrándose en aquellos sectores con una alto potencial de creación de puestos de trabajo, y sobre las empresas multinacionales. La cooperación intersectorial será decisiva para llevar a cabo las labores

derivadas de la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza adoptada por la CIT en su reunión de 2008. La cooperación técnica proseguirá en sectores tales como los puertos, la pesca y el transporte por carretera, y ésta permitirá asimismo promover el trabajo decente a través de programas elaborados en los países en sectores tales como el desguace de buques.

Comunicación

304. La información sectorial se pondrá a disposición del público en general a través de fichas de información, y se añadirá información audiovisual al sitio web. Proseguirán las relaciones con los medios de comunicación en lo que respecta a la difusión de entrevistas especiales sobre las últimas noticias o los acontecimientos sectoriales recientes, así como sobre las principales publicaciones, tales como los repertorios de recomendaciones prácticas.

Riesgos e hipótesis

305. El Consejo de Administración decide directamente las principales actividades del programa de actividades sectoriales y, por lo tanto, éstas cuentan con un apoyo tripartito mundial. En cambio, en el plano nacional, especialmente en el contexto de los programas de acción o del seguimiento de las actividades mundiales o regionales (reuniones, seminarios, etc.), no se puede dar por sentado sin más la voluntad política de los gobiernos y los interlocutores sociales de llevar a la práctica los consensos logrados a esos niveles. Es probable que los efectos de la crisis financiera y económica se dejen sentir más en algunos sectores que en otros. En este contexto, será esencial definir las prioridades y focalizar nuestra atención para responder a las demandas de los mandantes de manera oportuna y eficaz.

Indicadores

Indicador 13.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, aplican normas, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- ratificación de un convenio sectorial;
- adopción de una ley o de reglamentos que apliquen las principales disposiciones de una norma, un repertorio de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009

Meta

15 Estados Miembros

Indicador 13.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas significativas para promover el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: ■ se adopta una política o un plan de acción nacional, regional o local, con la financiación necesaria, para aplicar las recomendaciones o conclusiones de las reuniones sectoriales de la OIT.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros

Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

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

306. Las prioridades inmediatas vienen determinadas por la Declaración sobre la Justicia Social, en la que se ponen de relieve la justicia social y la equidad, y obedecen a la turbulenta coyuntura económica y financiera que atraviesa el mundo y que plantea la necesidad urgente de velar por la aplicación de normas dignas en el trabajo.

307. El protagonismo de la libertad sindical y de asociación, y del derecho de negociación colectiva está anclado en la Declaración y es

manifestación del reconocimiento estratégico del elemento clave del enfoque basado en los derechos, a fin de que tanto las mujeres como los hombres que trabajan puedan reivindicar colectivamente el cumplimiento efectivo de sus derechos. Como esta libertad suele vulnerarse más a menudo en los países y en las situaciones en que más se necesita su aplicación, la consecución de la misma ha de abordarse desde varios ángulos.

Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1	2	3
	Presupuesto ordinario 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresu- puestarios estimados 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	15.004.416	7.800.000	17.000.000
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	4.597.634	14.600.000	
16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	15.699.236	118.700.000	
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	6.728.244	7.000.000	
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	61.564.118	9.900.000	
Total	103.593.648	158.000.000	17.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			278.593.648

308. El consenso alcanzado sobre los derechos fundamentales en el trabajo es en general sólido y abarca las cuatro categorías, ya que además de la libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva, recalca la necesidad de eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el trabajo. Se seguirán promoviendo los convenios fundamentales a fin de progresar hacia el objetivo de una ratificación universal para 2015, según propuso el Director General en el informe que presentó a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008 con el título *Trabajo decente: algunos retos estratégicos en perspectiva*.

309. Mejorar la gobernanza en el mundo del trabajo mediante mecanismos de diálogo social y el tripartismo, mediante unas administraciones laborales más fuertes y mediante unas políticas de empleo de alcance general presupone inevitablemente que tanto los trabajadores como los empleadores cuenten con cauces de expresión y representación más fuertes. La aplicación progresiva y esmerada de normas de trabajo decente más amplias mediante procedimientos nacionales e internacionales permitirá aprovechar al máximo los métodos de trabajo que singularizan a la OIT en pos de la justicia social, especialmente en tiempos de crisis.

310. El mecanismo de control de la OIT es el más adelantado de todo el sistema de las Naciones Unidas. Permite verificar los progresos

logrados en la aplicación tanto de los convenios fundamentales como de los que no lo son. Cuenta con estructuras que trabajan sobre la base de informes, como por ejemplo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, de composición tripartita, y con estructuras instituidas para recibir y tramitar quejas, como el Comité de Libertad Sindical, también de composición tripartita, así como con los órganos *ad hoc* constituidos para tramitar quejas especiales. El mecanismo de control y el de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (Declaración de 1998) funcionan en sinergia y son esenciales para determinar los progresos registrados en la aplicación de los principios y normas relativos a la libertad sindical y de asociación, así como los déficit que en este ámbito han de corregirse.

311. La OIT seguirá apoyándose en gran medida en los órganos de control, el mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998, la Declaración sobre la Justicia Social y las alianzas estratégicas establecidas en el sistema de las Naciones Unidas y con otras organizaciones para fomentar una mayor comprensión de los problemas, encontrar soluciones a los mismos, y ayudar a los mandantes a crear un entorno en el cual se respeten plenamente los derechos fundamentales y otras normas internacionales pertinentes.

Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva

Estrategia

312. La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son derechos humanos indispensables para la democracia y el desarrollo socioeconómico. Representan innegablemente la piedra angular de la OIT, como lo evidencia la importancia que revisten los principios correspondientes en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

Experiencia y enseñanzas extraídas

313. Dos de los convenios fundamentales de la OIT, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

(núm. 98), son los instrumentos internacionales que mayor trascendencia tienen en este ámbito, ya que en ellos se consagra el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, así como el derecho de éstas a llevar a cabo sus actividades con toda libertad, en particular mediante una participación libre y voluntaria en la negociación colectiva. Se espera que los gobiernos instauren dispositivos eficaces para garantizar la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como la protección de los afiliados y dirigentes sindicales frente a todo acto lesivo (como despidos, descensos de categoría, traslados o negativas a contratar). Sin esta protección, la libertad sindical y de asociación carecería de fundamento y el derecho de negociación colectiva sería papel mojado. Estos derechos encierran la solución de otras dificultades que se plantean en el mundo del trabajo. La crisis financiera y económica acentuó la necesidad de promover el ejercicio efectivo de esos derechos. Pese al aumento

significativo del número de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98, subsisten carencias importantes. El Convenio núm. 87 es hoy día el menos ratificado de los ocho convenios fundamentales. En el examen anual y en los informes globales presentados con arreglo a la Declaración de 1998, se han expuesto los fallos que impiden la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, así como el compromiso político de los Estados Miembros de procurar ratificar y aplicar dichos instrumentos.

314. En la práctica existen todavía trabas que coartan la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, en particular en lo relativo a los trabajadores vulnerables del sector agrícola y de las zonas francas industriales, así como a los trabajadores domésticos y migrantes. Esas trabas redundan a menudo en importantes deficiencias en materia de derechos para las mujeres. Si bien por un lado en los últimos años los órganos de control registraron un descenso en el número de quejas presentadas por denegación de las libertades públicas, por otro, se ha producido un fuerte aumento del número de quejas por actos de discriminación e injerencia antisindicales. Pese a los progresos logrados en la derogación de leyes por las que se otorgaba el monopolio o el predominio de la representación a una sola organización, ciertas organizaciones de trabajadores y de empleadores siguen teniendo dificultades en registrarse, a menudo porque se les exige que cuenten con un número excesivamente elevado de miembros o con una autorización previa. La experiencia ha demostrado que el respeto cabal del derecho de organización y negociación colectiva presupone un compromiso político fuerte y un cambio de mentalidades y métodos para regir las relaciones laborales. Para ello, se necesita un compromiso y un respaldo de la Oficina a largo plazo, a menudo más de un bienio.

Ratificación y aplicación de las normas

315. La Oficina procurará sobre todo consolidar los progresos logrados y velar por que se avance en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores (sobre todo los de las categorías vulnerables arriba mencionadas), de los empleadores y de sus organizaciones a organizarse y a llevar a cabo sus actividades, especialmente en el marco de la negociación colectiva, libremente y sin injerencia ni discriminación. La estrategia seguirá centrándose en la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de las normas y los principios relativos a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva, mediante la prestación de servicios a los mandantes para ayudarles a dar cumplimiento a esos principios y normas, y mediante un fortalecimiento de la base de conocimientos para facilitar este trabajo y las actividades de promoción. Para ello se mejorará la incorporación de los comentarios formulados por los órganos de control a las labores de

asistencia técnica que dan forma a los Programas de Trabajo Decente por País en los Estados Miembros, y se utilizarán las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración sobre el plan de acción para fortalecer el impacto del sistema normativo y el programa de acción relativo a la libertad sindical y de asociación, y al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998.

Enfoque tridimensional: conocimientos y comunicación, marcos legislativos nacionales y creación de capacidad para los mandantes

316. En la estrategia se hará especial hincapié en los ámbitos siguientes:

- Fomento de la concienciación y los conocimientos de los mandantes y de la población en general acerca de los derechos que, en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, tienen las organizaciones de empleadores y de trabajadores de organizarse y de negociar colectivamente de modo voluntario, y acerca de los comentarios, los procedimientos y los principios que los mecanismos de control de la OIT produjeron en este ámbito. Uno de los medios para lograrlo es la colaboración con organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, ministerios de trabajo, medios de comunicación y programas nacionales para parlamentarios, jueces, incluso del Tribunal Supremo, administraciones e instancias responsables de adoptar políticas.
- Elaboración de marcos jurídicos sólidos que permitan respetar y proteger los derechos de sindicación y negociación colectiva, en su caso de conformidad con los comentarios formulados por los órganos de control. Ello supone prestar asesoramiento y asistencia técnica a los ministerios de trabajo y los interlocutores sociales, y colaborar con ellos para que logren un consenso sobre la reforma legislativa.
- Creación de la capacidad necesaria en los gobiernos y en las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan aplicar y dar cumplimiento efectivo a las normas y a los principios relativos a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva, especialmente una vez se hayan adoptado las leyes pertinentes. Se prestará especial atención a la formación de administradores e inspectores del trabajo para fortalecer los dispositivos de protección frente a la discriminación y la injerencia antisindicales. También se impartirá formación para mediadores, conciliadores y árbitros, especialmente las juntas arbitrales independientes y de composición tripartita, a

fin de fortalecer la prevención y la resolución de conflictos, así como el fomento de unas relaciones laborales armoniosas. Se proseguirán las investigaciones así como la elaboración de indicadores para la medición de la libertad sindical y de asociación, y de la negociación colectiva.

Riesgos e hipótesis

317. Se parte principalmente de la premisa de que los Estados Miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y hacer efectivos la libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva. Este compromiso se deriva de la mera pertenencia a la Organización y de la ratificación de los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y de asociación, y sobre

la negociación colectiva; así se reconoce en la Declaración de 1998 y en la Declaración sobre la Justicia Social. Además, desde 1951 existe un mecanismo que permite recibir y tramitar quejas por vulneración de los principios de la libertad sindical y de asociación, con independencia de que los Estados interesados hayan ratificado o no los convenios pertinentes. El principal riesgo reside en que puede no haber voluntad política a escala nacional para realizar progresos concretos a este respecto. Es más, la experiencia ha demostrado que se necesitan un compromiso y un apoyo duraderos de la Oficina, a menudo por más de un bienio, para que los cambios calen en las mentalidades y los enfoques que rigen las relaciones laborales.

Indicadores

Indicador 14.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y de asociación, y a la negociación colectiva	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: ■ se ponen en marcha estrategias y/o programas de sensibilización destinados a los mandantes tripartitos acerca de la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva; ■ se ratifican los Convenios núms. 87 ó 98; ■ se hacen progresos en el ámbito de las libertades civiles fundamentales de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores; ■ se introducen modificaciones en la legislación, la política o la práctica para velar por que los sindicatos y las organizaciones de empleadores puedan registrarse y realizar sus actividades sin restricciones indebidas; ■ se establecen o amplían mecanismos para garantizar la protección frente a los actos de discriminación o injerencia antisindicales; ■ se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a promover la negociación colectiva.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los informes de la Comisión de Expertos y del seguimiento de la Declaración de 1998 que se realicen en 2008-2009	10 Estados Miembros

Indicador 14.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas significativas para introducir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI)	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: ■ se ponen en marcha estrategias y/o programas de sensibilización destinados a los trabajadores y los empleadores de las ZFI acerca de la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva; ■ se adoptan medidas para permitir a las organizaciones de trabajadores constituirse y llevar a cabo sus actividades en las ZFI; ■ se crean o amplían mecanismos destinados a garantizar la protección frente a actos de discriminación o injerencia antisindicales en las ZFI; ■ se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a fomentar la negociación colectiva en las ZFI.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá en 2010 sobre la base de las respuestas a la observación general que la Comisión de Expertos formule en 2009	2 Estados Miembros (se ha de reconsiderar una vez determinado el criterio de referencia)

Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso

Estrategia

318. La persistencia del trabajo forzoso, impuesto principalmente por personas y empresas informales y no directamente por el Estado, representa un obstáculo importante para la reducción de la pobreza en todo el mundo. El trabajo forzoso constituye también una grave violación de los derechos humanos básicos, y es la antítesis misma del trabajo decente preconizado por la OIT. Sin embargo, el objetivo de erradicar a la vez los problemas del trabajo forzoso y de la trata de personas, que según se ha estimado afectan por lo mínimo a 12,3 millones de hombres, mujeres y niños, se puede alcanzar a condición de que haya voluntad política y se asignen recursos suficientes para combatir dichas prácticas. Por consiguiente, la OIT potenciará y concentrará sus esfuerzos para apoyar y consolidar una alianza mundial contra el trabajo forzoso, de manera que los mandantes de la OIT puedan dar cumplimiento a sus responsabilidades respectivas en lo que atañe a lograr la abolición efectiva del trabajo forzoso en los próximos años, trabajando en colaboración con otros interlocutores interesados en los planos nacional e internacional. Esta estrategia se apoyará esencialmente en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que han registrado el más alto número de ratificaciones entre todos los convenios de la OIT, así como también en un seguimiento adecuado de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y de las disposiciones contenidas en la Declaración de 1998.

Experiencia y enseñanzas extraídas

319. En todas partes del mundo, los gobiernos buscan cada vez más la asistencia de la OIT para abordar el problema del trabajo forzoso, tanto a través de medios preventivos como del perfeccionamiento y la mejor aplicación de la legislación. Incumbe a la OIT y sus mandantes el cometido fundamental de lograr que las instituciones laborales se incorporen a la lucha contra el trabajo forzoso, complementando los esfuerzos de otros organismos encargados de hacer cumplir la ley y de sus interlocutores internacionales, como se señala en el Informe global de 2009 sobre el trabajo forzoso. La experiencia de algunos países muestra claramente el valor añadido que aportan los planes de acción nacionales y las estructuras institucionales que, con la participación de los mandantes de la OIT y otros actores, se dedican

a combatir el trabajo forzoso, sobre todo cuando dichos planes cuentan con recursos adecuados, tanto humanos como financieros. En los últimos años, se ha extendido enormemente la comprensión de la relación causal que hay entre la trata de personas y el trabajo forzoso; la responsabilidad de movilizarse y tomar las medidas necesarias para resolver estos problemas recae ahora claramente en los actores del mercado de trabajo. Hay que actuar en diversos planos, que van desde la sensibilización hasta el fortalecimiento de las capacidades institucionales y los marcos jurídicos y normativos, y la adopción de medidas concretas para prevenir el trabajo forzoso y capacitar a quienes fueron trabajadores forzosos para que puedan reconstruir sus vidas.

Mecanismos de control, cooperación técnica e integración de las dimensiones del trabajo decente

320. Los recursos para proyectos de cooperación técnica, movilizados principalmente por conducto del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso, de la OIT, permitirán aportar a los Estados Miembros una asistencia práctica con perspectiva de género, así como el asesoramiento y las herramientas necesarias para abordar los problemas identificados en el marco de los mecanismos de control de la OIT y del seguimiento de la Declaración de 1998. A nivel nacional, este tipo de asistencia se suministrará a través de los Programas de Trabajo Decente por País, en los que se integran los distintos medios de acción de que dispone la OIT para lograr los objetivos definidos. El trabajo forzoso puede abordarse de diversas formas en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, ya sea directamente, mediante la realización de los resultados nacionales centrados en la erradicación del trabajo forzoso o de la trata de personas, o más indirectamente, a través, por ejemplo, de los resultados sobre la aplicación de los convenios ratificados, de la formalización de la economía informal, de la protección de los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables, o de la abolición de las peores formas de trabajo infantil. Para apoyar y agregar valor a estas actividades a nivel de país, harán falta recursos del presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios que permitan sufragar las tareas básicas de la sede en materia de supervisión de la aplicación de las normas, de comunicación y sensibilización a nivel mundial, de producción de orientaciones de política y de materiales de capacitación, de síntesis de las lecciones adquiridas y las buenas prácticas, y de

coordinación, colaboración e intercambio de experiencias entre las distintas iniciativas contra el trabajo forzoso en todas las regiones del mundo. La colaboración entre quienes se ocupan de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT permitirá asegurar un aprovechamiento eficaz y coordinado de la diversidad de competencias y conocimientos especializados que se necesitan para acabar con el trabajo forzoso, a través, por ejemplo, de actividades de capacitación para las personas vulnerables que pudieran ser víctimas de la trata de personas, o de la extensión de la protección social y de los salarios mínimos a los trabajadores sometidos a un régimen de servidumbre.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

321. En el marco de la alianza mundial contra el trabajo forzoso, se hará especial hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar de forma activa en, respectivamente, una alianza de empresas y una alianza de sindicatos contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Esto supondrá impulsar actividades de investigación y formación e iniciativas diversas en los planos internacional y nacional, en colaboración con las organizaciones federativas y sus afiliadas nacionales, como las federaciones sindicales internacionales que representan a los trabajadores de sectores en los que existe un riesgo particular de trabajo forzoso.

Conocimientos y herramientas

322. La investigación es fundamental para generar la información cuantitativa y cualitativa necesaria para la elaboración de políticas y el desarrollo de las actividades de sensibilización. En tal perspectiva, se fomentarán mecanismos de cooperación con la comunidad académica mundial. La investigación se orientará a analizar de forma documentada la interrelación entre los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras variables del trabajo decente. Asimismo, se ampliará la gama de materiales básicos de capacitación de alta calidad destinados al uso y la adaptación por los

diferentes grupos interesados a nivel nacional. Otra área prioritaria es la puesta en práctica de un sistema riguroso de supervisión y evaluación de las estrategias de intervención contra el trabajo forzoso y la trata de personas, a fin de determinar qué políticas son más eficaces en diferentes condiciones.

Alianzas internacionales

323. La formación de asociaciones y alianzas estratégicas es un aspecto clave de todas las acciones contra el trabajo forzoso y la trata de personas, habida cuenta de que las diversas formas y consecuencias de estas prácticas se manifiestan a nivel mundial. La OIT seguirá trabajando en estrecha colaboración con los demás organismos de las Naciones Unidas, con las instituciones financieras internacionales y con otros agentes del desarrollo, a fin de proseguir la integración de la acción contra el trabajo forzoso en el marco más amplio de las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza, aprovechando plenamente las numerosas oportunidades que abre el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

Riesgos e hipótesis

324. La estrategia expuesta más arriba presupone que se dispondrá de un volumen significativo de recursos, tanto del presupuesto ordinario como de fuentes extrapresupuestarias, para apoyar el ambicioso programa de trabajo previsto. En particular, se basa en el supuesto de que la necesaria descentralización de muchas funciones de cooperación técnica de la OIT hacia estructuras de gestión en el terreno, que actuarán en función de la demanda, irá acompañada de un apoyo sostenido a los programas de política fundamentales de la OIT. Los riesgos externos están relacionados esencialmente con el posible aumento de los problemas del trabajo forzoso y de la trata de personas en el contexto de la actual crisis mundial y su impacto en el empleo y la movilidad laboral, así como con el posible debilitamiento del compromiso político sobre esta cuestión como consecuencia de las nuevas prioridades apremiantes que deben atender los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales.

Indicador

Indicador 15.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas, programas o actividades específicos para mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la erradicación del trabajo forzoso

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- se ratifican los Convenios núms. 29 ó 105, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes;
- se adoptan o se modifican en el plano nacional una legislación, una política o un plan de acción para erradicar el trabajo forzoso, se incluye la erradicación del trabajo forzoso entre las prioridades de la política nacional de desarrollo o se implanta una estructura institucional encargada de dirigir o coordinar la acción contra el trabajo forzoso;
- según la documentación disponible, ha aumentado el número de acciones judiciales y condenas contra las personas que imponen trabajo forzoso;
- se establecen o fortalecen sistemas para permitir que quienes han sido víctimas del trabajo forzoso, inclusive de la trata de personas, cuenten con una asistencia apropiada en función de sus necesidades;
- se establecen o fortalecen sistemas para facilitar datos e información actualizados y desglosados por sexo acerca del trabajo forzoso y proponer soluciones para erradicarlo.

Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	10 Estados Miembros

Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas

Estrategia

325. La existencia misma del trabajo infantil es un indicador significativo de importantes lagunas por lo que respecta al trabajo decente. Velar por que cada niño se vea libre de la obligación de trabajar y tenga acceso a una educación de calidad es por consiguiente un primer paso esencial con miras al logro del trabajo decente para las personas más vulnerables de la sociedad. Mediante la eliminación progresiva del trabajo infantil, se puede romper el ciclo de la pobreza para los niños que trabajan y sus familias, al asegurarse de que no queden marcados física, mental y/o moralmente por el hecho de haber comenzado a trabajar demasiado jóvenes y permitirles beneficiarse de una educación y de la adquisición de competencias útiles que les permitan incorporarse a la fuerza de trabajo como ciudadanos productivos. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) constituyen el marco normativo internacional más reconocido para la eliminación del trabajo infantil y proporcionan la piedra angular de la estrategia de la OIT para este resultado. Todos los mandantes e interlocutores de la OIT tienen que redoblar los esfuerzos para alcanzar la meta de la eliminación total de las peores formas de trabajo infantil para 2016, especialmente en período de crisis. Como lo indicó el Consejo de Administración cuando aprobó el Plan de Acción Mundial en 2006, la eliminación del trabajo infantil debe seguir siendo una de las principales prioridades de la Organización.

Experiencia y enseñanzas extraídas

326. Para poder realizar progresos sostenidos con miras al pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en relación con la eliminación del trabajo infantil se requieren enfoques complementarios. La experiencia actual en lo que atañe a la prestación de asistencia a los mandantes para la elaboración y puesta en práctica de sus programas nacionales de duración determinada y sus planes de acción refuerza claramente esa conclusión. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de la experiencia pasada, la estrategia hará el mejor uso posible de los diferentes medios de acción para eliminar el trabajo infantil mediante el suministro de asesoramiento práctico y coherente y de asistencia técnica. Esto se basará en la amplia experiencia y los conocimientos adquiridos a través de los mecanismos de control y de la cooperación técnica en los Estados Miembros en todas partes del mundo. Tal como se indicó en el segundo Informe global sobre el trabajo infantil (2006), la tendencia a la disminución de la incidencia del trabajo infantil puede atribuirse en gran medida a la combinación de compromiso político, elaboración de políticas y medidas directas que se centran en quienes son más vulnerables al trabajo infantil. La futura labor de la OIT permitirá aumentar el total de cientos de miles de niños que ya se han rescatado de las formas intolerables de trabajo.

Mecanismos de control y diálogo social

327. La aplicación efectiva de los convenios relativos al trabajo infantil es un aspecto central de la estrategia para eliminar el trabajo infantil. Ello incluye la utilización y el seguimiento apropiado de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Las intervenciones relativas al trabajo infantil han servido de plataforma para impulsar el diálogo social. A fin de aumentar su eficacia en lo que respecta a promover y contribuir a un diálogo social constructivo, se llevará a cabo un examen de los comités de dirección tripartitos nacionales que guían los programas de actividades prácticas de la OIT en el terreno.

Cooperación técnica

328. A lo largo de los años, la OIT ha adquirido una vasta experiencia en lo que atañe al trabajo en colaboración con los interlocutores nacionales tripartitos para poner en práctica con éxito programas que retiren a los niños del trabajo y los rehabiliten, así como a la prestación de asesoramiento técnico y en materia de políticas sobre cómo eliminar el trabajo infantil, especialmente sus peores formas. La estrategia de la OIT en materia de cooperación técnica girará en torno a la mejor utilización posible de los diferentes medios de acción para eliminar progresivamente el trabajo infantil con arreglo al Plan de Acción Mundial adoptado en 2006, el cual estipula la meta de la eliminación total de las peores formas de trabajo infantil para 2016.

329. La meta no puede alcanzarse con un enfoque basado en seguir aplicando las medidas habituales sino que requerirá una acción concertada en tres frentes:

- respaldar la ejecución de planes nacionales de acción y apoyar a las comunidades y sectores para que se vean «exentos de trabajo infantil», mediante el aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para hacer frente al trabajo infantil en el lugar de trabajo y el apoyo a los gobiernos en los planos nacional y local para que puedan crear, sustentar y poner en práctica de manera efectiva medidas de política eficaces para eliminar el trabajo infantil;
- promover el componente relativo al trabajo infantil de los Programas de Trabajo Decente, en particular mediante el diálogo social y la vinculación con la seguridad social, el desarrollo de las competencias profesionales y el empleo de los jóvenes;

- fortalecer el movimiento mundial contra el trabajo infantil.

330. La lucha contra las peores formas de trabajo infantil con miras a su eliminación facilitará el logro de una globalización más justa al impulsar la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro y apoyar la responsabilidad social de las empresas. Dado que el trabajo infantil es a la vez una causa y una consecuencia de la pobreza, la eliminación del trabajo infantil debería figurar en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, lo que requiere el apoyo a los ingresos y una mayor protección social. Se seguirá abordando de manera sistemática la dimensión de género del trabajo infantil, incluso mediante el desglose de datos en las encuestas sobre el trabajo infantil y una atención creciente al trabajo infantil doméstico, que afecta en particular a las niñas.

Conocimientos y herramientas

331. La base de conocimientos sobre trabajo infantil y la mejora de las prácticas de intercambio de conocimientos siguen constituyendo la estrategia fundamental de la acción de la OIT contra el trabajo infantil. Mediante encuestas sobre el trabajo infantil e investigaciones específicas al respecto, la OIT ampliará su liderazgo en lo que atañe a la generación y análisis de datos para evaluar los progresos en la eliminación del trabajo infantil. Se seguirán llevando a cabo evaluaciones sólidas y fiables así como evaluaciones del impacto para poner de relieve la base fáctica e influir en las políticas y las acciones. La labor de investigación se centrará en productos mundiales de alta calidad tales como los informes mundiales que constituyen una referencia en la materia, una herramienta para estimar los costos de la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y un análisis comparativo de los esfuerzos nacionales que han tenido éxito. Se potenciarán las medidas prácticas mediante la utilización de la vasta gama de herramientas y materiales específicos del IPEC.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

332. Se llevará a cabo una amplia labor de desarrollo de la capacidad en el plano nacional mediante proyectos de cooperación técnica. Éste es el principal medio a través del cual la OIT puede proporcionar asistencia rápida y especializada a fin de potenciar la capacidad de los mandantes tripartitos para emprender, sustentar e intensificar su acción en el plano nacional para eliminar el trabajo infantil. La colaboración con el Centro de Turín permitirá proporcionar a los sindicatos y las organizaciones de empleadores oportunidades de formación y de

creación de redes y también permitirá llegar a otros públicos respecto de temas tales como el trabajo infantil en la agricultura y el servicio doméstico, el trabajo infantil y la política en materia de educación, el diseño y la puesta en práctica de planes nacionales de acción, y la presentación de informes sobre las normas de la OIT relativas al trabajo infantil.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

333. El programa de cooperación técnica de la OIT sobre el trabajo infantil seguirá constituyendo una contribución fundamental a los Programas de Trabajo Decente por País y ofrecerá ventajas tangibles a los mandantes, conforme al espíritu de la Declaración sobre la Justicia Social, al promover una mayor integración de las preocupaciones relativas al trabajo infantil en el diálogo social entre los mandantes tripartitos. Se pondrá mayor énfasis en el asesoramiento técnico y en materia de políticas sobre la base de proyectos que prevean medidas de aplicación directa.

Alianzas internacionales

334. Se fortalecerán las alianzas a nivel internacional y las alianzas estratégicas. Esto supondrá, en particular:

- aprovechar las oportunidades que ofrece el programa «Unidos en la Acción» en el sistema de las Naciones Unidas, así como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Iniciativa Mundial de Lucha contra la Trata de Personas;

- proseguir la colaboración técnica con organismos regionales y subregionales;
- proporcionar asesoramiento y apoyo técnicos a alianzas especializadas, como el Grupo de Trabajo Mundial sobre Trabajo Infantil y Educación para Todos, y la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil;
- seguir desarrollando iniciativas en ámbitos sectoriales, tales como «Sacar a los Niños de las Minas» y la «Alianza Internacional de Cooperación sobre el Trabajo Infantil y la Agricultura», y
- proseguir las actividades conjuntas de investigación a través del proyecto interorganismos «Entendiendo el Trabajo Infantil».

Riesgos e hipótesis

335. El éxito de la estrategia descrita más arriba dependerá de que se mantenga un compromiso político a nivel mundial, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio núm. 182, y también de que se logren niveles significativos de financiación extrapresupuestaria para apoyar las actividades operacionales tanto a nivel central como sobre el terreno. Ambos aspectos podrían ser amenazados por la recesión y la crisis financiera mundial. El principal riesgo es que no se llegue a movilizar el volumen de recursos extrapresupuestarios indispensable para sustentar las actividades de cooperación técnica previstas.

Indicadores

Indicador 16.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan importantes medidas sobre políticas y programas para erradicar el trabajo infantil en conformidad con lo dispuesto en los convenios y recomendaciones de la OIT	
Medición	
Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:	
■ uno o más mandantes de la OIT adoptan o aplican políticas, programas y/o planes de acción a fin de ponerse en conformidad con las normas internacionales del trabajo que tienen por objeto prohibir y erradicar el trabajo infantil; ■ uno o más mandantes de la OIT aplican medidas de duración determinada para eliminar con carácter de urgencia las peores formas de trabajo infantil; ■ en las políticas y programas pertinentes en materia de desarrollo, asuntos sociales o lucha contra la pobreza se incluyen las preocupaciones relativas al trabajo infantil, teniéndose en cuenta la situación específica de las niñas; ■ por intermedio de organizaciones o agrupaciones intergubernamentales económicas y sociales de nivel mundial, regional o subregional se adoptan y promueven políticas para abordar el trabajo infantil.	
Criterio de referencia	Meta
32 Estados Miembros en 2008	45 Estados Miembros, de los cuales 15 en África

Indicador 16.2. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas encaminadas a adoptar o modificar su legislación sobre el trabajo infantil o a reforzar su base de conocimientos en la materia	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ se ratifica el Convenio núm. 138 o bien el Convenio núm. 182; ■ los órganos de control de la OIT han tomado nota con satisfacción o con interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes; ■ se establecen o fortalecen mecanismos y sistemas capaces de suministrar datos e información actualizados y desglosados por sexo que den cuenta de la situación de los niños que trabajan; ■ los mandantes y/u otros interlocutores nacionales emprenden actividades focalizadas de recopilación y análisis de datos y de investigación para ampliar la base de conocimientos sobre el trabajo infantil y dejar constancia documental de las enseñanzas adquiridas.	
Criterio de referencia	Meta
42 Estados Miembros en 2008	50 Estados Miembros

Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación

Estrategia

336. Para abordar la naturaleza compleja y cambiante de la discriminación, hace falta adoptar una estrategia múltiple. La necesidad de tal enfoque se ha puesto de relieve en el contexto de la crisis financiera y económica, que conlleva el riesgo de que aumenten las desigualdades entre los países y al interior de los mismos. La estrategia de la OIT con respecto a este resultado se fundamentará en el marco previsto en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), así como en las medidas de seguimiento apropiadas para dar curso a las observaciones de los órganos de control de la OIT y al seguimiento previsto en la Declaración de 1998.

337. El alto número de ratificaciones recibidas por los Convenios núms. 100 y 111 confirma el compromiso con los principios enunciados en dichos convenios. Este compromiso se reafirmó en la Declaración de 1998, y más recientemente en la Declaración sobre la Justicia Social. Sin embargo, la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación sigue siendo un objetivo distante.

Experiencia y enseñanzas extraídas

338. Es evidente que ninguna sociedad está libre de discriminación, y que es necesario adoptar constantemente medidas para abordar el problema. Para que una política nacional en materia de igualdad sea eficaz hace falta una combinación de acciones, entre las que se podría incluir la adopción de medidas legislativas y administrativas, políticas públicas, programas prácticos y enfoques proactivos y la creación de órganos especializados.

339. Se han producido importantes avances legislativos en la esfera de la no discriminación, como el aumento del número de motivos de discriminación prohibidos, y ha mejorado la comprensión de las situaciones de discriminación múltiple, es decir, las que se originan en más de un motivo de discriminación. Sin embargo, sigue habiendo importantes lagunas en la aplicación del principio de la no discriminación. Algunas categorías de trabajadores, tales como los trabajadores ocasionales, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal, suelen quedar excluidos de la protección jurídica contra la discriminación. La falta de respeto y de reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y sus culturas conduce a menudo a su discriminación y exclusión. El origen social es un motivo de discriminación prohibido que con frecuencia no se toma en consideración, pero que debe abordarse, en particular, habida cuenta de la aparición de nuevas formas de estratificación social. Además, en el contexto de la promoción del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la experiencia ha mostrado que el concepto de «igual valor» es difícil de entender y de aplicar.

340. La aplicación del principio de la no discriminación sigue siendo un reto, y es necesario imponer su observancia efectiva a través de las instituciones y organismos públicos competentes. Las actividades de sensibilización también han demostrado ser importantes, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores han ejercido una influencia considerable al respecto. También es necesario potenciar la capacidad de las autoridades responsables, incluidos los jueces y los inspectores de trabajo, para identificar y resolver los casos de discriminación. Es fundamental llevar adelante

trabajos de investigación y recopilar datos apropiados, desglosados por sexo, a fin de evaluar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, de identificar las desigualdades sociales y económicas entre los diferentes grupos de la población, y de observar y evaluar el impacto y los resultados alcanzados por las medidas adoptadas.

Mecanismos de control y cooperación técnica

341. La OIT seguirá tomando medidas para comprender y evaluar las muchas facetas de la discriminación, y ayudar a los mandantes a afrontarla con eficacia. En particular, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, el mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998, los resultados de las investigaciones y las actividades de asistencia técnica de la OIT y las alianzas con otros organismos y mecanismos de las Naciones Unidas seguirán siendo importantes fuentes de información a este respecto.

342. Pese a que el principio de la no discriminación es objeto de una aprobación casi universal, hay una escasez considerable de recursos extrapresupuestarios necesarios para asegurar su aplicación. La OIT proseguirá sus esfuerzos de movilización de recursos para la cooperación técnica, a fin de mejorar su capacidad de prestación de la asistencia que los mandantes necesitan para abordar las complejidades de la discriminación de una forma amplia y sostenible.

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes

343. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan funciones clave en lo que atañe a la eliminación de la discriminación y a la promoción de la igualdad, como se reconoce en los instrumentos internacionales pertinentes. El diálogo social es esencial para abordar las deficiencias legislativas y de aplicación en este ámbito. La OIT se centrará en aumentar la capacidad tripartita para elaborar y aplicar políticas nacionales sobre igualdad, así como en la formulación y aplicación de políticas laborales. También seguirá fortaleciendo la capacidad de los mandantes para llevar a la práctica el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Integración de las dimensiones del trabajo decente

344. La Declaración sobre la Justicia Social ha reafirmado en carácter esencial del principio de la no discriminación en el sistema de valores de la OIT y en la acción encaminada a lograr el trabajo

decente para todas las mujeres y los hombres. La eliminación de la discriminación está en el centro del trabajo decente para todos quienes trabajan o buscan trabajo y medios de subsistencia, ya sea como asalariados, empleadores o trabajadores independientes, tanto en el sector formal como en la economía informal. La OIT intensificará sus esfuerzos para garantizar que la igualdad de género y la no discriminación se traten como cuestiones transversales en los Programas de Trabajo Decente por País con respecto a todos los objetivos estratégicos, y para que se adopten medidas específicas con respecto a los derechos y las necesidades de las personas especialmente vulnerables ante la discriminación y la exclusión, incluidas las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y las personas que viven con el VIH/SIDA.

Alianzas internacionales

345. La no discriminación es un aspecto clave del enfoque de desarrollo basado en el ejercicio de los derechos humanos, que es uno de los principios comunes de la programación en el sistema de las Naciones Unidas. En los documentos del Sistema de Evaluación Común para los Países y del MANUD relativos a un número creciente de países se han incorporado los principios de la no discriminación y la igualdad de género, y se presta especial atención a los grupos objeto de discriminación y exclusión. La OIT se esforzará por asegurar que los Programas de Trabajo Decente por País estén en sintonía con el MANUD a este respecto. También seguirá participando activamente en los mecanismos interinstitucionales relativos a los pueblos indígenas, las minorías, las personas con discapacidad y la igualdad de género. Asimismo, la OIT seguirá desplegando esfuerzos para que las normas internacionales del trabajo relativas a la discriminación y la igualdad, así como las conclusiones pertinentes de los órganos de control, tengan una mayor visibilidad e influencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la cooperación con los órganos de tratados y otros mecanismos de las Naciones Unidas que se ocupan de los derechos humanos en relación con este tema.

Conocimientos y herramientas

346. La OIT ha recibido un número creciente de solicitudes de los mandantes que desean disponer de herramientas para promover la igualdad y combatir la discriminación a nivel nacional y del lugar de trabajo. Al respecto, se seguirán difundiendo y utilizando las herramientas desarrolladas en los bienios anteriores, por ejemplo, con respecto a la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y a la lucha contra la discriminación racial. También se elaborarán nuevas

herramientas y los medios de capacitación necesarios para ayudar a los mandantes a formular y aplicar políticas y programas nacionales. Proseguirán las actividades de investigación a fin de mejorar la base de conocimientos de la OIT en este ámbito, inclusive con respecto a la interrelación entre los diferentes motivos de discriminación y entre los distintos principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otra parte, la OIT seguirá preparando informes de análisis sobre estas cuestiones, con el fin de proporcionar una perspectiva global.

Riesgos e hipótesis

347. Si bien cabe suponer que existe un compromiso general con los principios y derechos en materia de no discriminación, este campo de actividad es el que ha recibido menos financiación entre todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es evidente que para abordar eficazmente la discriminación en el empleo y la ocupación se requiere un enfoque amplio. El principal riesgo es que tal enfoque necesitaría cuantiosos recursos extrapresupuestarios, que hasta ahora no se han obtenido.

Indicadores

Indicador 17.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la no discriminación	
Medición	
Para ser objeto de informe, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:	
■ se ratifican los Convenios núms. 100 ó 111, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o con interés de los progresos realizados en la aplicación de los convenios pertinentes; ■ se adoptan o se modifican leyes, políticas, planes de acción y/o programas para ponerlos en conformidad con las normas internacionales sobre la no discriminación; ■ uno o más mandantes ponen en marcha una estrategia de sensibilización acerca de la no discriminación; ■ se constituye o se fortalece un órgano nacional encargado de tratar las cuestiones de igualdad; ■ se pone en práctica un plan de desarrollo de capacidades para los funcionarios competentes en la aplicación efectiva y/o la promoción de las leyes y políticas sobre la no discriminación; ■ se refuerzan los sistemas con el fin de facilitar datos actualizados y desglosados por sexo sobre la no discriminación.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	5 Estados Miembros

Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo

Estrategia

348. Según se confirma en la Declaración sobre la Justicia Social, las normas internacionales del trabajo son uno de los principales medios para lograr los objetivos constitucionales de la OIT, cuyas actividades radican en gran medida en su política normativa. El sistema de normas internacionales del trabajo y la estructura tripartita constituyen su ventaja distintiva. Las normas internacionales del trabajo forman parte integrante de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Además de conformar por sí solas un objetivo estratégico, están vinculadas a los otros tres objetivos, de los que también forman parte. Las normas internacionales del trabajo son indispensables para cumplir los objetivos de empleo, protección social y diálogo social. Todas las unidades técnicas y la estructura exterior de la OIT promoverán y tomarán plenamente en cuenta las normas.

349. La estrategia apuntará a la aplicación del Plan de acción de las normas internacionales del

trabajo aprobado por el Consejo de Administración para fomentar el impacto y la eficacia del sistema de normas internacionales del trabajo, por ejemplo mediante los Programas de Trabajo Decente por País. El Plan de acción engazará con el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, al cual contribuirá.

Experiencia y enseñanzas extraídas

350. La experiencia ha mostrado una tasa de ratificación muy desigual y fallos en las medidas destinadas a la aplicación efectiva de los convenios actualizados, distintos de los fundamentales. Entre ellos figuran los cuatro instrumentos de gobernanza relativos a la política de empleo, el tripartismo y la inspección del trabajo. Una enseñanza importante es que se debe poner más empeño en promover esos instrumentos y los principios subyacentes necesarios para forjar una cohesión social y promover el Estado de derecho. Las ingentes lagunas en materia de aplicación, que han señalado los órganos de control en tantos países, también

evidencian que es importante incrementar las actividades de asistencia técnica y de cooperación a fin de ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a dotarse de capacidad para lograr progresos duraderos.

351. De la experiencia recabada pueden derivarse dos lecciones más. Primero, en lo que respecta al desarrollo y a la aplicación del programa de acción sobre la estrategia normativa, no es posible progresar si no se mantienen un diálogo continuo y consultas con los mandantes tripartitos. En segundo lugar, respecto a la incidencia de las recomendaciones formuladas por los órganos de control, se necesita mayor sinergia entre la sede y la estructura exterior. Se pondrá un empeño especial en estos dos aspectos.

Política normativa y sistema de control

352. En la Declaración sobre la Justicia Social se destaca el carácter único del sistema normativo de la OIT que, junto con el tripartismo, constituye la ventaja comparativa de la Organización. En la Declaración se reconoce en particular la importancia de la política normativa como piedra angular de las actividades de la OIT. Las normas están presentes en los cuatro objetivos estratégicos. Todas las unidades técnicas y la estructura exterior de la OIT las promueven y velan por su efectivo cumplimiento. El sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia Internacional del Trabajo con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social contribuye, junto con los estudios generales sobre determinados instrumentos relativos a cada objetivo estratégico, a mantener al día y a desarrollar el marco normativo del trabajo decente.

353. En la estrategia normativa se dará prioridad al logro de un consenso tripartito renovado sobre la política normativa de la OIT. A este respecto, se seguirán promoviendo todos los convenios fundamentales, reconociendo la importancia particular de la libertad sindical y de asociación, así como del derecho de negociación colectiva. En vista de la importancia concedida a la igualdad de género y a la no discriminación como cuestiones transversales en la Declaración sobre la Justicia Social, también se promoverán los principales convenios sobre igualdad, al tiempo que se examinarán y se tratarán las dimensiones de género de los demás convenios. Por decisión del Consejo de Administración, la campaña de promoción se ha hecho extensiva a los cuatro convenios prioritarios y considerados como los más significativos desde el punto de vista de la gobernanza, es decir, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). También se procederá a una promoción reforzada de los cuatro convenios

más recientes, es decir, el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). También se velará por la aplicación de las recomendaciones respectivas.

354. Se seguirá trabajando, mediante consultas tripartitas, para examinar y mejorar el funcionamiento, la transparencia, la consideración de las cuestiones de género y la eficacia del sistema de control de la OIT, por ejemplo mediante una simplificación de las obligaciones de presentación de memorias.

Conocimientos y herramientas

355. En relación con las normas es preciso colmar dos lagunas importantes. La primera guarda relación con la importancia de facilitar indicadores que ayuden a evaluar el impacto socioeconómico de las normas internacionales del trabajo. Para completar la preeminencia concedida al enfoque de la OIT basado en los derechos, se procederá a un gran estudio empírico en el que se reunirán datos basados en la experiencia y desglosados por sexo, así como análisis e indicadores. Este estudio podría servir para evaluar la incidencia socioeconómica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo (las novedades y los cambios registrados en las sociedades, así como los correspondientes costos y beneficios) para ayudar a los países que procuran ratificarlas y darles cumplimiento. La segunda laguna se encuentra en la aplicación de las normas en la economía informal. La OIT necesita facilitar indicaciones claras sobre la manera de garantizar protección a los trabajadores de la economía informal, sin perder de vista que las mujeres y los hombres pueden no resultar afectados de la misma manera. Las investigaciones que se realicen en este ámbito ayudarán a los mandantes a comprender mejor las políticas que facilitan la aplicación de las normas a la economía informal.

356. Para mejorar la capacidad de promoción de la Oficina, se elaborará, revisará y adaptará un conjunto adecuado de herramientas, entre las cuales figurarán la integración efectiva de las preocupaciones relativas a la igualdad de género. Los programas de formación y de creación de capacidad del Centro de Turín serán parte integrante de esta labor.

Cooperación técnica y alianzas internacionales

357. Es esencial intensificar la cooperación técnica para acentuar el impacto del sistema normativo de la OIT. Mediante la asistencia

técnica, la Oficina procurará mejorar la integración en los Programas de Trabajo Decente por País de las normas internacionales del trabajo y de los comentarios formulados por los órganos de control, con miras a alcanzar los cuatro objetivos estratégicos y a subsanar las lagunas que pudieran existir en el plano normativo. Los Programas de Trabajo Decente por País seguirán examinándose en este contexto y en consulta con los mandantes tripartitos nacionales, para ayudar a los Estados Miembros a focalizar sus prioridades con miras a una consecución integrada de los objetivos estratégicos. Se intensificará la interacción entre los procesos de control, la cooperación técnica y las actividades de las oficinas exteriores, aprovechando al máximo los Programas de Trabajo Decente por País y las herramientas informativas. Ésta es una relación recíproca en la que los procedimientos normativos y de control configuran un marco basado en reglas, aportan pautas de actuación y permiten verificar los resultados, y en la que la estructura de las oficinas exteriores ayuda a nutrir el proceso de control con la experiencia y la información así recabadas. Se brindará formación a los mandantes tripartitos, en colaboración con el Centro de Turín, para evaluar la dimensión normativa correspondiente a sus respectivos países. Se elaborarán perfiles por país para coadyuvar a este proceso y ayudar a incorporar sistemáticamente las prioridades relativas a las normas fuera del contexto de la OIT, en relación con el sistema de evaluación común para los países de las Naciones Unidas y el MANUD, así como con otras iniciativas de desarrollo principales. La Oficina también colaborará con organizaciones regionales y bancos u organismos de desarrollo internacionales o nacionales para integrar las normas internacionales del trabajo en sus respectivos procedimientos y labores.

Comunicación

358. Será más fácil acceder a la información actualmente generada por los procedimientos de control, así como a la recopilación de legislaciones del trabajo nacionales. Para ello se seguirá mejorando el contenido y la presentación de los informes de los órganos de control y de las bases de datos relativas a las normas. Se

aplicará el sistema de presentación de memorias en línea para facilitar la presentación de memorias a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al tiempo que se mejorará la calidad de la información presentada y se facilitará su acceso a los mandantes. Para lograr una mayor sensibilización y comprensión de las normas internacionales del trabajo, así como un fortalecimiento del componente normativo de las estrategias de la OIT, se seguirá ampliando el público destinatario más allá de los mandantes tripartitos de la OIT. Así pues, se incluirán a las Naciones Unidas, al sistema multilateral y a organizaciones regionales que tengan una contribución importante que aportar a la aplicación de un enfoque integrado, así como a parlamentarios, jueces, facultades de derecho y otras instituciones académicas y universitarias.

Riesgos e hipótesis

359. Esta estrategia se basa principalmente en el supuesto de que la prioridad que los Estados Miembros atribuyen a las normas internacionales del trabajo sigue en aumento. Este progreso es en efecto esencial para la Organización, ya que las normas representan, junto con el tripartismo, una de sus dos principales ventajas comparativas. Los principales riesgos se refieren a los objetivos de lograr una ratificación universal de todos los convenios fundamentales para 2015 y de que los países den cumplimiento a las recomendaciones formuladas por los órganos de control. La demora en la consecución de estas metas puede atribuirse a una carencia de capacidad o de recursos, o bien a la falta de voluntad política. Además, la actual crisis financiera y la desaceleración económica podrían retrasar la aplicación de las normas del trabajo o bien toda progresión en su ratificación. A este respecto, es indispensable reconocer que la aplicación de las normas internacionales del trabajo es una medida esencial para evitar consecuencias sociales negativas y acelerar la recuperación. Hoy es más necesario que nunca intensificar la promoción y la asistencia técnica y fortalecer la sinergia existente entre éstas y las actividades de supervisión y normativas.

Indicadores

Indicador 18.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender las cuestiones planteadas por los órganos de control	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a uno de los criterios siguientes: ■ la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT toma nota con satisfacción o con interés de los progresos logrados en la aplicación de los convenios pertinentes; ■ el gobierno adopta o modifica la legislación, o bien mejora considerablemente su práctica, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, e incluso con los convenios no ratificados y las recomendaciones.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los comentarios formulados por los órganos de control en los informes de 2008-2009	55 Estados Miembros

Indicador 18.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incorporan los principios y derechos contemplados en las normas internacionales del trabajo a marcos de asistencia para el desarrollo y a otras iniciativas importantes	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: ■ las normas internacionales del trabajo pertinentes se reflejan en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la evaluación común para los países, o marcos análogos.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	5 Estados Miembros

Indicador 18.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la tasa de ratificación de convenios actualizados para incluir al menos los instrumentos clasificados como normas del trabajo fundamentales, así como aquellos que se consideran más significativos desde el punto de vista de la gobernanza	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al criterio siguiente: ■ a raíz de nuevas ratificaciones, el Estado Miembro ha ratificado al menos los ocho convenios fundamentales, es decir, los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como los cuatro convenios prioritarios, es decir, los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144.	
Criterio de referencia	Meta
29 Estados Miembros	5 Estados Miembros

Indicador 18.4. Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos	
Medición Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a uno de los criterios siguientes: ■ se incluyen actividades para atender a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto a los convenios ratificados; ■ se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales y prioritarios; ■ se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de otras normas actualizados tomando en cuenta las prioridades nacionales fijadas por los mandantes tripartitos.	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá sobre la base de los resultados de 2008-2009	15 Estados Miembros

Coherencia de las políticas

360. En la Declaración sobre la Justicia Social se recalca que, para que los cuatro objetivos estratégicos tengan un máximo impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada en pro del trabajo decente. Más allá de cada resultado específico, se ha definido un resultado

global centrado en la promoción de la coherencia de las políticas, las alianzas y los resultados en materia de trabajo decente en los Estados Miembros mediante la adopción de un enfoque integrado para la incorporación del trabajo decente.

Coherencia de las políticas	1	2	3
	Presupuesto ordinario 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011 (dólares de los EE.UU.)
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros adoptan un enfoque integrado del trabajo decente y lo sitúan en el centro de sus políticas económicas y sociales, respaldados por los principales organismos de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales	23.809.913	5.000.000	4.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			32.809.913

Resultado 19: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales

Estrategia

361. A finales de 2011, por lo menos 15 países deberían haber incorporado un enfoque integrado del trabajo decente en los MANUD o en las estrategias nacionales de desarrollo, como primera etapa para alcanzar el objetivo de por lo menos 50 Estados Miembros en 2015. En el mismo plazo, los organismos internacionales económicos, sociales y medioambientales con mandatos en ámbitos relacionados con el trabajo decente deberían promover este enfoque integrado.

Experiencia y enseñanzas extraídas

362. Las enseñanzas extraídas durante los cuatro últimos años, en particular de la labor relacionada con una globalización equitativa y la superación de la pobreza mediante el trabajo, apuntan a la existencia de una serie de dificultades en la elaboración de Programas de

Trabajo Decente por País que incorporen un enfoque integrado del trabajo decente centrándose al mismo tiempo en un número limitado de prioridades fundamentales, apliquen los principios y métodos de la gestión basada en los resultados, y sean coherentes con los MANUD o las estrategias nacionales de desarrollo. La experiencia muestra asimismo que los mandantes precisan un apoyo continuo para elaborar y aplicar Programas de Trabajo Decente por País. La adopción de la Declaración sobre la Justicia Social también pone de relieve la importancia de los esfuerzos desplegados por la OIT para colaborar con otras organizaciones internacionales y regionales con mandatos en ámbitos conexos con el fin de promover un enfoque integrado del trabajo decente.

363. El apoyo al Programa de Trabajo Decente se ha expresado en varias reuniones internacionales y regionales, entre las que cabe mencionar la Cumbre Mundial 2005 de las Naciones Unidas, en la que se resolvió que el

trabajo decente sería una meta fundamental de las estrategias de desarrollo, como parte de los esfuerzos por alcanzar los ODM. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también reafirmó este objetivo en su Declaración Ministerial de 2006, en la que se pedía integrar el trabajo decente en todas las actividades de los organismos internacionales, así como en las estrategias nacionales de desarrollo. La *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas (*Guía práctica* de la JJE) ha demostrado ser un valioso instrumento para sensibilizar a otros organismos sobre la pertinencia del Programa de Trabajo Decente. En 2008 se comenzó a adaptar la *Guía práctica* para facilitar la incorporación del trabajo decente en las estrategias nacionales, y ya se han obtenido los primeros resultados positivos en los MANUD y los programas unificados de las Naciones Unidas («One UN»).

Integración de las dimensiones del trabajo decente

364. Este resultado se ha diseñado específicamente para respaldar un enfoque coherente e integrado del trabajo decente y promover el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo en el conjunto de la Oficina. La crisis financiera y económica mundial ha hecho aún más patente la necesidad de integrar plenamente el enfoque del trabajo decente de la OIT en una estrategia económica y social más amplia para evitar la desaceleración, estimular la recuperación y lograr una globalización equitativa. Las actividades con respecto a este resultado tienen por objeto establecer buenas prácticas para reforzar la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País.

Igualdad de género y no discriminación

365. El fortalecimiento del enfoque integrado es especialmente importante para las mujeres trabajadoras y empresarias, ya que la eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad entre hombres y mujeres requiere acciones que se refuercen mutuamente en el conjunto de políticas relativas al trabajo decente. Por lo tanto, todos los componentes del programa relacionados con las alianzas, el fortalecimiento de la capacidad y la investigación se centrarán específicamente en la manera de incorporar el trabajo decente para promover la igualdad de género.

Alianzas internacionales

366. Durante el bienio 2010-2011, la OIT colaborará de manera más sistemática con los organismos de las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales, sobre todo los que tengan mandatos relacionados con el Programa de Trabajo Decente. La labor realizada por la OIT para promover la utilización de la *Guía práctica* de

la JJE y a través de la Iniciativa de Coherencia de las Políticas ha brindado numerosas oportunidades de colaboración con estos organismos. Esta colaboración puede adoptar diversas formas, tales como el apoyo en la preparación de declaraciones de política o investigaciones y proyectos conjuntos.

Fortalecer la capacidad de los mandantes

367. Para establecer un enfoque integrado del trabajo decente en los marcos nacionales de políticas, los ministerios de trabajo y empleo y las organizaciones de empleadores y trabajadores deben desempeñar una función más activa en la formulación y aplicación de las políticas económicas, sociales y medioambientales. Se utilizarán las versiones destinadas a los países de la *Guía práctica* de la JJE con el fin de respaldar los esfuerzos realizados por las oficinas regionales y nacionales de la OIT para fortalecer las capacidades institucionales de los mandantes para situar el trabajo decente en el centro de estrategias de desarrollo sostenible.

Conocimientos y herramientas

368. Una buena parte de la estrategia en materia de conocimientos que se presentará al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2009 aborda la necesidad de adoptar un enfoque coherente y de colaboración a nivel de toda la Oficina en relación con la investigación y el intercambio de conocimientos. Como contribución al logro de este resultado, se prepararán documentos de trabajo en los que se aborden los principales desafíos en materia de políticas que entraña la incorporación del trabajo decente en los planos internacional y nacional, tales como la evaluación de los efectos de las políticas comerciales y financieras en el empleo. Para ello, se emplearán herramientas de tecnologías de la información y se hará especial hincapié en el intercambio de conocimientos mediante la utilización de técnicas de trabajo en equipo para la planificación y realización de estudios integrados. La medición del trabajo decente a través de los perfiles por país y la mejora de la recopilación y difusión de estadísticas laborales son un fundamento importante de esta labor. Durante el bienio, una prioridad del programa será mejorar el contacto y la comunicación con los mandantes y otros interesados en el trabajo decente.

369. La labor relacionada con las alianzas, el fortalecimiento de la capacidad institucional y las investigaciones conexas tendrá como objetivo subyacente la formulación de orientaciones de política que apoyen la acción integrada de la OIT en los países, las regiones y a escala mundial. Estas herramientas se basarían en las políticas existentes y tendrían por finalidad proporcionar a los funcionarios y los mandantes de la OIT un

enfoque para abordar las cuestiones fundamentales que plantea la integración de los objetivos de trabajo decente en estrategias de desarrollo sostenible.

Cooperación técnica

370. Se desarrollarán enfoques y herramientas en materia de políticas con el fin de facilitar el diseño de programas de cooperación técnica que permitan movilizar recursos extrapresupuestarios adicionales. La *Guía práctica* de la JJE se utilizará en los países para evaluar las implicaciones en términos de trabajo decente de los programas unificados de las Naciones Unidas («One UN») y los MANUD.

Riesgos e hipótesis

371. Ya hay signos evidentes de que la crisis financiera y económica se prolongará durante el

bienio 2010-2011. Ello puede provocar una reacción política que se aleje de la búsqueda de un compromiso multilateral, aunque otra hipótesis igualmente plausible es que el alcance mundial de la crisis laboral conducirá a la obtención de un mayor apoyo para el Programa de Trabajo Decente y su posición en el marco de las iniciativas coordinadas de recuperación. Así pues, la estrategia relativa a la incorporación del trabajo decente presupone la existencia de un compromiso multilateral. Al aplicar la estrategia, la OIT tratará de promover el fortalecimiento y la reforma de las Naciones Unidas y del sistema multilateral, así como su propia función como actor clave en la gobernanza de una globalización equitativa.

Indicadores

Indicador 19.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, sitúan el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de la formulación de políticas

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos dos de los cuatro primeros criterios siguientes, más al último criterio:

- se adopta la generación de oportunidades de trabajo decente como objetivo político general de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales;
- la ejecución de un Programa de Trabajo Decente por País integrado respalda la aplicación de la estrategia nacional de desarrollo;
- los programas nacionales o sectoriales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza integran aspectos del trabajo decente;
- se perfeccionan los servicios estadísticos con el fin de mejorar la medición de los progresos logrados en la consecución de los objetivos del trabajo decente de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 160;
- la elaboración de la estrategia global de desarrollo incluye la celebración de consultas con los mandantes de la OIT de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 144.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de una encuesta interna que se llevará a cabo en todas las oficinas exteriores de la OIT en 2009

Meta

15 Estados Miembros, de los cuales al menos 4 en África y 2 en las demás regiones

Indicador 19.2. Número de organismos internacionales o instituciones multilaterales clave que, mediante la colaboración con la OIT, incorporan el trabajo decente en sus políticas y programas.

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder a por lo menos uno de los criterios siguientes:

- el trabajo decente se integra en mayor medida en los programas y políticas del organismo internacional o institución multilateral, sobre la base de los informes relativos a la aplicación de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la JJE;
- se establecen nuevas iniciativas de coordinación de las políticas y los programas interorganismos relacionados con el Programa de Trabajo Decente.

Criterio de referencia

Se establecerá sobre la base de una evaluación independiente que se llevará a cabo en 2009

Meta

5 organismos internacionales o instituciones multilaterales

Fortalecer las capacidades técnicas

Base de conocimientos

372. En 2010-2011, el intercambio de conocimientos será un tema fundamental de la labor de la OIT, que permitirá comprender mejor las sinergias existentes entre los objetivos estratégicos de la OIT en que deben basarse los Miembros para llevar a la práctica la Declaración sobre la Justicia Social. Ello conllevará la realización de investigaciones que utilicen datos fehacientes y análisis de las políticas que funcionan, basándose en datos desglosados por sexo, así como la recopilación y difusión de estadísticas del trabajo.

373. En los estudios se darán ejemplos concretos de la manera en que países con distintos niveles de desarrollo económico pueden aplicar un conjunto de políticas coherentes con los objetivos del trabajo decente, y la manera en que la consecución de dichos objetivos puede ayudar a hacer frente a la crisis financiera y económica. Los estudios se llevarán a cabo en el marco del seguimiento de la Declaración, de forma totalmente coherente con las demás actividades, principalmente con los puntos recurrentes del orden del día.

374. El emblemático informe anual del Instituto Internacional de Estudios Laborales, el *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*, reunirá datos sobre los conjuntos de políticas que deberían perfilarse como respuesta estructural a la crisis económica y financiera. En él se examinarán las interacciones entre las políticas financieras y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Este informe abrirá a su vez oportunidades de cooperación con otras organizaciones internacionales.

375. El Comité de Investigaciones y Publicaciones será el encargado de coordinar una estrategia de investigación a nivel de toda la Oficina. Su objetivo es promover el Programa de Trabajo Decente garantizando la aplicación de criterios rigurosos de investigación en los proyectos, aprovechar al máximo las sinergias y basarse en las principales conclusiones de los anteriores estudios y evaluaciones de los proyectos de investigación. Las investigaciones se basarán en los trabajos realizados en otras organizaciones internacionales, con el fin de reforzar los aspectos complementarios. Se fijará un calendario a nivel de toda la Oficina para la preparación y publicación de los estudios, y los principales proyectos de investigación se someterán a exámenes a cargo de homólogos antes de su publicación.

376. La medición de las múltiples facetas del trabajo decente exige una sólida base estadística y un enfoque innovador. En este contexto, se ofrecerá apoyo a los países en la evaluación de sus avances en lo que respecta a la consecución de los objetivos del trabajo decente a través del desarrollo continuo de métodos estadísticos y otros métodos de medición y evaluación. En respuesta a las recomendaciones formuladas en septiembre de 2008 en la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente y a las peticiones del Consejo de Administración, se prepararán perfiles de trabajo decente por país, a partir de fuentes nacionales y de las bases de datos de la OIT disponibles, para reunir indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente. Además, se desarrollarán herramientas para los países y se fortalecerá la capacidad nacional para confeccionar y analizar las estadísticas del trabajo y los indicadores estadísticos pertinentes.

377. Para lograr una mayor incidencia de las políticas de trabajo decente, es preciso reforzar las bases informativas y analíticas de las políticas y los programas integrados respecto de todos los resultados. Las dos prioridades en el campo de las estadísticas del trabajo son responder a las crecientes solicitudes de apoyo formuladas por los Estados Miembros para desarrollar y mejorar su capacidad, y conservar y mejorar la función desempeñada por la Organización como principal proveedora de indicadores y estadísticas del trabajo a nivel internacional. Estas prioridades son una respuesta a los llamamientos hechos por la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la comunidad estadística internacional para la prestación de un servicio integral, accesible y coherente de estadísticas del trabajo. Se hará hincapié en la elaboración continua de normas internacionales para mejorar la medición de cuestiones relacionadas con el trabajo y la comparabilidad internacional de las mismas. Los sitios web de estadística de la OIT se examinarán, consolidarán y mejorarán.

378. Una estrategia integrada que permita el desarrollo y la difusión de los conocimientos sobre el mundo del trabajo exigirá intensificar el trabajo en equipo en la Oficina. Se logrará introducir cambios culturales en los métodos de trabajo vigentes y promover un entorno propicio mediante el fortalecimiento de los recursos humanos, la tecnología de la información y la orientación que proporcione el personal directivo. Asimismo, se desarrollarán técnicas de intercambio de conocimientos que faciliten la interacción entre las investigaciones, los análisis y

la formulación de políticas en el conjunto del Programa de Trabajo Decente con miras a promover la utilización de pruebas basadas en investigaciones en la formulación y aplicación de políticas. Las actividades de intercambio de conocimientos se basarán en la experiencia ya adquirida, e incluirán la formación de círculos de profesionales que ayuden a aplicar los análisis e investigaciones a la formulación y puesta en práctica de las políticas. El objetivo de las técnicas de intercambio de conocimientos será fortalecer la capacidad de los mandantes mediante la creación de vínculos con las comunidades de investigadores, así como entre los responsables de la formulación de políticas.

Fortalecer la capacidad de los mandantes

379. En la Declaración sobre la Justicia Social se recalca la importancia de la capacidad institucional de los mandantes para propiciar una política social positiva y coherente y un desarrollo sostenible. Si bien el desarrollo de la capacidad ha sido un elemento central de la labor de la OIT a lo largo de los años, la Declaración sobre la Justicia Social da el impulso necesario para la adopción de un enfoque global con respecto al desarrollo de la capacidad, que combina la asistencia técnica con los servicios de formación y aprendizaje ofrecidos por el Centro de Turín.

380. En primer lugar, se hará hincapié en el fortalecimiento de las organizaciones de los mandantes como tales, que ejecutan sus mandatos respectivos. Partiendo de ahí, la Oficina también debe ayudar a los mandantes a desarrollar sus capacidades técnicas específicas para el logro de los resultados globales de la OIT y los de los Programas de Trabajo Decente por País, que reflejan las prioridades nacionales de los mandantes. Ello significa que el desarrollo de la capacidad formará parte integrante de las estrategias propuestas para cada uno de los resultados de la OIT. En tercer lugar, el esfuerzo destinado a fortalecer la capacidad tendrá por objeto dotar a la OIT y a los mandantes de los medios necesarios para participar en el marco «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas.

381. Una primera medida será desarrollar o actualizar las herramientas y los conocimientos especializados apropiados, lo que permitirá realizar evaluaciones participativas de la capacidad junto con los mandantes como base para la formulación de estrategias de desarrollo de la capacidad. Se tendrán en cuenta el entorno habilitante en el que operan las organizaciones (políticas, legislación, etc.), el nivel orgánico (sistemas, procedimientos, marco institucional) y

el nivel individual (experiencia, conocimientos, competencias técnicas).

382. La Oficina trabajará en colaboración con los mandantes para determinar las necesidades y deficiencias concretas en materia de capacidad basándose en el mandato, la misión y los objetivos específicos de la organización. A través de un análisis de los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y las amenazas, combinado con evaluaciones participativas de la capacidad, la Oficina ayudará a los mandantes a definir programas de formación y aprendizaje para sus recursos humanos, así como a hacer frente a otros desafíos en materia de capacidad. A su vez, ello influirá en las prioridades de cooperación técnica y se incorporará en la formulación y evaluación de los proyectos de cooperación técnica, los servicios de asesoramiento y la formación. Se dedicará especial atención a la medición de los cambios en materia de capacidad.

383. Las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores comenzarán a evaluar la capacidad de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Las prioridades acordadas en materia de desarrollo de la capacidad de las organizaciones de interlocutores sociales conducirán a una cooperación técnica más amplia de la OIT. Del mismo modo, las unidades y los especialistas pertinentes evaluarán los desafíos en materia de capacidad en las principales funciones de los ministerios de trabajo, que abarcan desde la administración del trabajo hasta la inspección del trabajo y los servicios de empleo.

384. Para todos los mandantes, el desarrollo de los recursos humanos, así como la formación y el aprendizaje, son elementos esenciales de cualquier estrategia de desarrollo de la capacidad. A este respecto, el Centro de Turín desempeñará una función fundamental.

385. Durante el bienio, el enfoque integral adoptado en relación con el desarrollo de la capacidad se plasmará en una estrategia operacional. Durante el proceso, se realizará un inventario de las herramientas y metodologías existentes para la evaluación y el desarrollo de la capacidad en la OIT, junto con un examen de las mejores prácticas en los distintos organismos de desarrollo. Ulteriormente, se impartirá formación a especialistas de la Oficina para que lleven a cabo evaluaciones participativas del desarrollo de la capacidad.

386. En las estrategias propuestas para los distintos resultados se da información más detallada, concretamente en los tres resultados destinados a los empleadores y los trabajadores.

Alianzas y comunicación

Alianzas

387. La OIT trabajará en estrecha colaboración con los mandantes para establecer y consolidar alianzas con muy diversos interlocutores en el plano internacional, regional y nacional: fondos, programas y organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, organismos donantes, organizaciones regionales, el sector privado, organizaciones no gubernamentales, organizaciones religiosas, círculos universitarios y parlamentarios.

388. Las negociaciones mantenidas a nivel mundial sobre la asistencia internacional para el desarrollo se han concretado en metas ambiciosas en lo que respecta a la ayuda y la eficacia. Los resultados en materia de desarrollo exigen alianzas más eficaces e integradoras y la responsabilización de los países. La armonización de las intervenciones de los donantes y la tendencia a optar por contribuciones voluntarias no asignadas a fines específicos prometen una asistencia más flexible y eficiente.

389. La cumbre para el examen de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas que se celebrará en 2010 u otros procesos de examen deberían tener plenamente en cuenta la pertinencia del empleo y el trabajo decente para la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible. Para ello, se reforzarán las estructuras de relaciones exteriores, incluido a través de un mayor apoyo a las oficinas exteriores.

390. En el plano nacional, las alianzas tendrán por finalidad trabajar en estrecha colaboración con expertos y redes nacionales. En el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción», la OIT incrementará su colaboración con otras organizaciones internacionales y actores en el ámbito del desarrollo para incorporar plenamente el Programa de Trabajo Decente en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) a través de los Programas de Trabajo Decente por País. La Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas se utilizará para promover la coherencia de las políticas y actividades en todo el sistema multilateral, incluido en los marcos nacionales de formulación de políticas. Se estudiará con especial atención la manera de garantizar la inclusión de los interlocutores sociales en los procesos consultivos de la iniciativa «Unidos en la acción».

391. La estrategia de movilización de recursos mejorada tiene por finalidad encauzar los recursos extrapresupuestarios y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) hacia los

resultados en materia de trabajo decente mediante esfuerzos concretos de recaudación de fondos por parte de una comunidad de donantes diversificada. A fin de establecer metas estratégicas, ambiciosas y realistas para la movilización de recursos, se elaborarán mecanismos adecuados de para formular planes de aplicación basados en los resultados e identificar las insuficiencias de recursos. Se alentará a los donantes a que modifiquen la práctica de destinar fondos para proyectos específicos de cooperación técnica, y a que opten en cambio por acuerdos de cooperación plurianuales, previsible e inclusivos sin destinación específica; contribuciones directas a los resultados de trabajo decente y la CSPO, y fondos programados conjuntamente en el marco de la iniciativa «Unidos en la acción». También se constituirán alianzas entre el sector público y el sector privado para combinar los conocimientos especializados de la OIT con los de las empresas privadas, los sindicatos y los gobiernos. La ampliación de las alianzas permitirá a la Oficina reducir la diferencia entre los recursos disponibles actualmente y los necesarios para la plena aplicación del Programa de Trabajo Decente.

Comunicación

392. La comunicación y la información pública son esenciales para llevar a la práctica el Programa de Trabajo Decente y serán cada vez más una capacidad fundamental del conjunto de la Organización. Se aplicarán metodologías y herramientas de comunicación para hacer participar a las partes interesadas y otros asociados, e idear estrategias eficaces con el fin de movilizar y ampliar el apoyo internacional en favor del trabajo decente.

393. Los funcionarios de la Oficina podrán comprender y aplicar la comunicación para el desarrollo como medio de contribuir a la aplicación del Programa de Trabajo Decente junto con las partes interesadas y otros asociados a nivel mundial, regional y nacional.

394. La creación de una estrategia de comunicación para el trabajo decente, con un conjunto de mensajes unificador y una firma gráfica, dará realce a un marco coherente para todas las comunicaciones de la OIT. Los esfuerzos del Comité de Investigaciones y Publicaciones garantizarán la máxima calidad profesional de las publicaciones de la OIT.

395. La red mundial de información de la OIT proporcionará a los mandantes y otros asociados información sobre la aplicación de estrategias de trabajo decente en varios países y les permitirá evaluar la manera de abordar los desafíos a los que se enfrentan. El objetivo es facilitar el intercambio de conocimientos interregional e interdisciplinario.

396. Se prevé concluir la primera fase del proceso de digitalización y verificación de las publicaciones de la OIT a finales del bienio, si bien la información se cargará a medida que esté disponible. Las alianzas en el sistema de las Naciones Unidas permitirán crear mensajes comunes de las Naciones Unidas sobre el trabajo decente como parte integrante del enfoque «Unidos en la acción», convirtiendo el trabajo decente en un objetivo colectivo de desarrollo.

Capacidad operacional

397. La Declaración sobre la Justicia Social insta a los Miembros a que pongan en práctica el mandato constitucional de la OIT y sitúen el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales. A ese efecto, encarece a la Organización a que contribuya eficazmente a los esfuerzos desplegados por sus Miembros.

398. La idea subyacente es una OIT que contribuya efectiva y eficazmente a la adopción de soluciones innovadoras para promover el trabajo decente para las mujeres y los hombres de todos los países, apoyándose para ello en la fuerza de sus mandantes tripartitos, sus valores y sus objetivos estratégicos. La OIT debería ser considerada un aliado eficaz para fortalecer la capacidad de sus Miembros con miras a impulsar soluciones innovadoras de trabajo decente para responder a los desafíos en materia de empleo y de trabajo y en el ámbito social.

399. La Asamblea General de las Naciones Unidas, al abordar la Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas (2007-2010), formuló el propósito de que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo fuese eficiente y eficaz al apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo por alcanzar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, en función de sus estrategias nacionales de desarrollo, y de que encontrase soluciones nuevas e innovadoras a los problemas de desarrollo.

400. El Consejo de Administración de la OIT ha reconocido la necesidad de fortalecer la capacidad de la OIT, en particular la de sus oficinas exteriores, para ayudar a sus Miembros a cumplir los objetivos en materia de trabajo decente. Reconociendo que las situaciones regionales difieren y que no todas las regiones tienen que adoptar exactamente el mismo enfoque, se prestará especial atención a las siguientes medidas y medios de fortalecer la capacidad de la Oficina para ayudar a sus Miembros:

- Fortalecer la capacidad de la Oficina en las regiones para prestar apoyo técnico a los Miembros. El apoyo prestado a los Miembros consiste esencialmente en aumentar su capacidad para responder a los desafíos cruciales en materia de trabajo decente mediante la promoción, el acceso a los conocimientos, el intercambio de conocimientos, el análisis de políticas, la información y los datos sobre las tendencias recientes y el fomento de la capacidad. Con esta medida se procura, cuando proceda, concentrar la capacidad técnica en equipos de apoyo técnico para el trabajo decente menos numerosos pero más amplios, al servicio de las necesidades de varios países. Esos equipos deben colaborar estrechamente con los programas técnicos de la sede y recurrir a su apoyo.
- Establecer un modelo único de oficina exterior que se especializará en prestar servicios a los Miembros en uno o varios países. Estas oficinas ejecutarán los programas de la OIT y prestarán apoyo a los Miembros. En particular, incumbe a las oficinas exteriores asumir la responsabilidad principal y plena del diseño y la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País, en estrecha colaboración con los mandantes, combinando la financiación con cargo al presupuesto ordinario, a la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario y la procedente de recursos extrapresupuestarios. Con ese fin, es preciso armonizar la composición del personal y las competencias de las oficinas exteriores. Las oficinas exteriores deben poder contar con un apoyo técnico rápido y flexible. Se necesita pues una mayor descentralización a estas oficinas de los programas financiados con fondos extrapresupuestarios. Estas medidas aumentarán la capacidad de la Oficina de contribuir eficazmente a las evaluaciones comunes para los países y de participar plenamente en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).
- Desplegar la capacidad de la OIT con mayor flexibilidad permitirá a la Oficina responder rápidamente a las nuevas exigencias, movilizar recursos con fines específicos, colaborar más estrechamente con los mandantes, las Naciones Unidas, las redes de profesionales y las instituciones nacionales y regionales. En particular, permitirá a la Oficina complementar su red de oficinas exteriores con coordinadores nacionales contratados y asignados en función de las necesidades de los Programas de Trabajo Decente por País en los países que no cuenten con una oficina de la OIT.

- Aclarar los papeles y las responsabilidades de las oficinas regionales, las oficinas exteriores, los equipos de apoyo técnico y los programas técnicos de la sede. La ampliación de la financiación de programas de la OIT con recursos complementarios y las sucesivas reformas estructurales tanto en la sede como en las regiones, requieren el esclarecimiento de los papeles y las responsabilidades de los distintos niveles y tipos de autoridad. Se necesita, por ende, una orientación interna nueva que estimule la cooperación y evite la superposición de cometidos.

401. El objetivo esencial de las medidas expuestas es utilizar más eficazmente los recursos humanos, técnicos y financieros de la OIT mediante la especialización de las funciones, la elucidación de los papeles y las responsabilidades

y la concentración de la capacidad técnica. Estas medidas requieren programas técnicos sólidos en la sede, que asuman la responsabilidad de las orientaciones globales de política y del control de calidad, y que sean capaces de ofrecer un apoyo técnico eficaz a los equipos y las oficinas exteriores en las regiones.

402. La estrategia en materia de recursos humanos y la estrategia de la tecnología de la información, en particular la puesta en marcha de las funciones de IRIS en las regiones y las oficinas exteriores, contribuyen en la práctica a respaldar las medidas expuestas.

403. El calendario general prevé que estas medidas se apliquen a finales de 2010. El Consejo de Administración examinó un conjunto de propuestas definitivo y más detallado en marzo de 2009³.

³ Documento GB.304/SG/DECL/1 (Rev.).

Gobernanza, apoyo y gestión

404. Los objetivos de la gobernanza, el apoyo y la gestión son respaldar la ejecución del mandato de la OIT y dar las garantías necesarias a los Miembros de la OIT en lo que respecta a la eficiencia, el control, la transparencia y la rendición de cuentas. Otro objetivo es promover los valores inherentes a la función pública internacional que están orientados a garantizar la independencia y la integridad en el desempeño de las funciones para la Organización.

405. La utilización eficiente y eficaz de los recursos y la buena gobernanza, con inclusión de la prestación de servicios eficaces a los órganos rectores de la OIT, proporcionan la base para la aplicación exitosa de la gestión basada en los resultados en la OIT. Los departamentos responsables colaborarán ampliamente entre sí, así como con los sectores técnicos y las oficinas exteriores, para alcanzar los resultados deseados. Ello refleja tanto el apoyo mutuo de los departamentos como la primacía de sus funciones como proveedores de servicios.

406. El logro de estos resultados depende del nivel de la demanda de servicios por parte de los Estados Miembros, que queda reflejado en las solicitudes de apoyo procedentes de la Oficina y del Consejo de Administración.

407. A la luz de la experiencia adquirida con el Programa y Presupuesto para el bienio 2008-2009 y de las prioridades expresadas por el Consejo de Administración y las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, incluida la Declaración sobre la Justicia Social, este Programa y Presupuesto incluye dos resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión; el primero se refiere a la utilización de los recursos y el segundo a la gobernanza.

408. Los recursos operativos relacionados con la obtención de estos dos resultados se detallan en el anexo informativo núm. 1 del Programa y Presupuesto.

Resultado 1: Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT

409. Este resultado se refiere a la utilización eficaz y eficiente de los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos de la OIT destinados a sus programas técnicos de la OIT. Las estrategias de gestión apoyarán este resultado en los ámbitos de los recursos humanos, la tecnología de la información y la movilización de recursos. La estrategia de evaluación y el examen de la estructura de las oficinas exteriores también desempeñarán una función importante. Estas estrategias se actualizarán de manera que puedan contribuir en mayor medida a la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social. Asimismo, deberían contribuir de manera coherente e integrada a la utilización eficaz y eficiente de todos los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos de la OIT y, por lo tanto, a mejorar la ejecución de los programas técnicos de la Organización.

410. La estrategia en materia de recursos humanos tiene por finalidad optimizar la adecuación entre el enfoque estratégico de la OIT para la obtención de resultados en materia de trabajo decente y la gestión de los recursos humanos de la Oficina. Profundizará la cultura de la gestión basada en los resultados y promoverá y facilitará una mayor rendición de cuentas, eficiencia, trabajo en equipo e intercambio de conocimientos entre la sede y las oficinas exteriores. Se organiza en torno a un sistema modernizado de dotación, asignación y

colocación de los recursos humanos (RAPS); la plena aplicación del sistema de gestión de rendimiento del personal; unas prácticas bien coordinadas de desarrollo del personal; unos procesos y prácticas institucionales actualizados y racionalizados en materia de recursos humanos, y un entorno de trabajo seguro y saludable.

411. La estrategia en materia de tecnología de la información se organiza en torno a la infraestructura, IRIS, el intercambio de conocimientos, la gobernanza, el apoyo y la formación. Está vinculada y complementa a otras estrategias aplicadas en la Oficina. La actualización y el mantenimiento de la infraestructura de la tecnología de la información proseguirán con el fin de proporcionar un entorno tecnológico moderno, seguro y fiable. Seguirán mejorándose los sistemas financieros y de gestión, mediante el aprovechamiento de las herramientas automatizadas de seguimiento y presentación de informes disponibles en IRIS. La puesta en marcha de las funciones de IRIS en otras oficinas exteriores permitirá presentar informes financieros más completos y puntuales y proporcionar información de gestión más exhaustiva a fin de facilitar la toma de decisiones.

412. Para llevar a la práctica el Programa de Trabajo Decente, es fundamental centrarse en los resultados de trabajo decente a nivel mundial, (sub)regional y nacional. La estrategia de movilización de recursos vinculará más

estrechamente la financiación con cargo a recursos extrapresupuestarios y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) a los resultados en materia de trabajo decente mediante esfuerzos concretos de recaudación de fondos basados en planes de aplicación en los que se señalen las insuficiencias de recursos. Ello permitirá a la Oficina reducir la diferencia entre los recursos de que dispone actualmente y los recursos necesarios para la plena aplicación del Programa de Trabajo Decente.

413. La utilización eficaz de los recursos físicos se verá afectada por la ejecución del proyecto de renovación del edificio de la sede. El proyecto aportará números beneficios importantes, tales como el mejor aprovechamiento del espacio y de la energía, mejoras en materia de seguridad y la reducción de los costos de mantenimiento. La mayor funcionalidad resultante de las normas de construcción modernas, el ahorro de energía y la reducción de los costos de mantenimiento también se contemplará para las instalaciones exteriores de la OIT, teniendo plenamente en cuenta el examen de la estructura exterior, el proceso de reforma «Unidos en la acción» y otros acontecimientos pertinentes.

414. La utilización eficaz de los recursos se respaldará mediante medidas para generar eficiencias, tales como la mejora de los métodos de trabajo y la revisión de las estructuras con el fin de consolidar determinadas funciones especializadas para mejorar los niveles de

servicio y reducir los costos. La Oficina elaborará un nuevo modelo de prestación de servicios, que se llevará a la práctica durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias. La manera en que se prestan los servicios administrativos fundamentales, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, podría cambiarse mediante el establecimiento de *centros de servicios compartidos* vinculados a la puesta en marcha de IRIS en las oficinas exteriores y al examen de la estructura exterior. También se estudiará la posibilidad de transferir determinadas operaciones de procesamiento de la sede a las regiones, antes de lo cual debería realizarse un análisis completo de los costos y beneficios, aunque aquellos organismos de las Naciones Unidas que ya lo han hecho han declarado su satisfacción por la mayor eficiencia en la prestación de servicios y los ahorros obtenidos. La OIT podría aprender de estas experiencias. La Oficina desempeñará un papel activo en los órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas para seguir armonizando las políticas y prácticas cuando sea posible.

415. De acuerdo con el compromiso suscrito por los jefes de las Naciones Unidas a nivel de la Junta de los Jefes Ejecutivos, el objetivo de la OIT es llegar a la neutralidad climática en 2015. Se adoptarán medidas concretas sobre el reciclaje, la gestión de los desechos y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, la reducción de los viajes y el uso creciente de servicios de videoconferencia.

Indicadores

Indicador 1.1. Mejora de la eficacia de la gestión de los recursos humanos	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en noviembre de 2009 sobre la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos de 2006-2009	Hitos de la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015

Indicador 1.2. Mejora de la eficacia de la gestión de la tecnología de la información	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en noviembre de 2009 sobre la aplicación de la estrategia en materia de tecnología de la información de 2007-2009	Hitos de la estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015

Indicador 1.3. Armonización de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO con los resultados en materia de trabajo decente en los planos mundial, (sub)regional y nacional	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados a la Comisión de Cooperación Técnica sobre la ejecución del programa de cooperación técnica de la OIT para 2008-2009	Hitos de la estrategia de movilización de recursos para 2010-2015

Indicador 1.4. Mejora del mantenimiento y la utilización de las instalaciones de oficina de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Se establecerá en 2009, previa consulta con la Subcomisión de Construcciones	■ Aplicación puntual del plan director del proyecto de renovación del edificio de la sede. ■ Determinación de metas sobre las mejoras de la funcionalidad sobre la base de los datos facilitados en relación con el punto anterior y de las normas de construcción modernas.

Indicador 1.5. Progresos para llegar a la neutralidad climática	
Criterio de referencia	Meta
■ 3,4 por ciento del presupuesto ordinario gastado en viajes en 2006-2007 ■ 350 videoconferencias realizadas en 2008	■ Adopción de medidas sobre el ahorro de energía, el reciclaje, la gestión de los desechos y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. ■ Reducción de la proporción de gastos de viaje con cargo a las distintas fuentes de financiación. ■ Aumento del 25 por ciento del uso de servicios de videoconferencia.

Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

416. Este resultado se refiere a la gobernanza externa e interna de la Organización. El resultado abarca tanto la responsabilización de la Oficina en lo que respecta a la manera de administrar los recursos a disposición como el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT y de las reuniones regionales.

417. Las auditorías internas y externas y las evaluaciones independientes son herramientas de gobernanza y gestión, que ayudan a fomentar una cultura de transparencia y rendición de cuentas. La Oficina seguirá vigilando de cerca las recomendaciones contenidas en éstas, aplicándolas sin rebasar los recursos limitados de que dispone y facilitando información oportuna sobre las enseñanzas extraídas. Las evaluaciones independientes también desempeñan una función importante en el contexto de la gestión basada en los resultados.

418. La estrategia revisada en materia de evaluación, que complementa las estrategias de gestión mencionadas en relación con el primer resultado, promoverán un sistema de evaluación fiable e independiente que contribuya a la utilización estratégica de los recursos, el establecimiento de procesos comunes de aprendizaje, la aplicación de principios rigurosos de gestión y la responsabilización general en un marco basado en los resultados. El objetivo es proporcionar a los mandantes, los donantes y los asociados en el desarrollo información útil e

imparcial sobre la eficacia organizativa y la incidencia de los programas. Se solicitará una evaluación externa independiente de la estrategia con el fin de examinar la naturaleza y la magnitud de los progresos realizados en lo que respecta al fortalecimiento de la función de evaluación de la OIT y la calidad del trabajo. La estrategia se revisará de acuerdo con las conclusiones de la evaluación.

419. Otro aspecto importante de la gobernanza es la gestión de los riesgos. Muchas de las actividades llevadas a cabo por la OIT conllevan riesgos jurídicos, financieros y para la reputación. Además, la Oficina se enfrenta a riesgos en materia de seguridad y a los riesgos que comporta la continuidad de las actividades institucionales. La gestión de los riesgos se integrará en los procedimientos normalizados de la OIT y en los procesos fundamentales como la planificación del trabajo y los procesos de examen del rendimiento asociados con la gestión basada en los resultados y la preparación del Programa y Presupuesto.

420. Uno de los principales objetivos de la Declaración sobre la Justicia Social es garantizar que la gobernanza de la Organización facilite el cumplimiento efectivo del mandato constitucional de la OIT. La Oficina trabajará en estrecha colaboración con la Mesa del Consejo de Administración y sus Comisiones con el fin de garantizar la aplicación de las directrices

adoptadas en 2008-2009 para mejorar el establecimiento del orden del día del Consejo de Administración, la producción de documentos y la gestión del tiempo. Ello debería contribuir a una mayor eficacia en el procesamiento, la publicación y la distribución de los documentos oficiales y a la reducción de los costos de interpretación. También se estudiará la posibilidad de publicar inmediatamente en línea los discursos pronunciados en las sesiones plenarias de la Conferencia Internacional del Trabajo, y de publicar la versión impresa sólo como parte de las Actas definitivas.

421. La Oficina apoyará las reformas destinadas a mejorar el funcionamiento de la Conferencia

Internacional del Trabajo y la eficiencia del Consejo de Administración, de forma que se optimicen sus funciones de gobernanza y de configuración de las políticas, tal como se pide en la Declaración sobre la Justicia Social. Para estudiar las distintas opciones, se celebrarán consultas tripartitas con el fin de llegar a un consenso sobre los métodos de trabajo revisados en 2010.

422. En cualquier caso, la Oficina proporcionará a los mandantes asesoramiento jurídico y demás apoyo necesario para facilitar el funcionamiento eficiente del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Indicadores

Indicador 2.1. Los mandantes de la OIT guían la realización de las actividades de la OIT a nivel nacional a través de los Programas de Trabajo Decente por País	
Criterio de referencia	Meta
Por determinar	Participación de los mandantes en la formulación del 100 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País

Indicador 2.2. Opinión del auditor externo sobre los estados financieros de la OIT y sobre las medidas de seguimiento	
Criterio de referencia	Meta
Opinión de auditoría sin reservas emitida para 2006-2007	Opinión de auditoría sin reservas y aplicación satisfactoria de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público

Indicador 2.3. Evaluaciones de la calidad proporcionadas en informes de auditoría interna y de evaluación independiente y aplicación oportuna y efectiva de las recomendaciones	
Criterio de referencia	Meta
■ Por determinar ■ Resultados comunicados al Consejo de Administración sobre la estrategia de evaluación	i) Aplicación de las conclusiones y recomendaciones de auditoría altamente prioritarias en el plazo de seis meses a contar desde la fecha del informe de auditoría. ii) Aplicación de las demás conclusiones y recomendaciones en el plazo de 12 meses a contar desde la fecha del informe de auditoría. i) Aplicación satisfactoria del 70 por ciento de las recomendaciones en el plazo de 12 meses. ii) Mantenimiento de un sistema integrado de programación y seguimiento de la evaluación para todas las tareas de evaluación. iii) Las regiones tienen pleno acceso a las enseñanzas extraídas de las evaluaciones y las utilizan para innovar y mejorar sus programas.

Indicador 2.4. Mayor grado de reconocimiento y mitigación de los riesgos	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento del sistema de gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina en 2008-2009	Instalación y mantenimiento de todos los elementos del sistema

Indicador 2.5. Planificación, preparación y gestión eficientes de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración así como de las reuniones regionales	
Criterio de referencia	Meta
■ Publicación puntual del 65 por ciento de los documentos oficiales ■ El asesoramiento jurídico prestado a los participantes y los preparativos realizados en la Oficina con implicaciones jurídicas importantes, incluida la presentación de documentos, son por lo general adecuados y puntuales	■ 90 por ciento. ■ Prestación adecuada y puntual de asesoramiento jurídico en todos los casos.

Indicador 2.6. Mejora de las funciones de gobernanza y de elaboración de políticas de los órganos de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento y calendario actuales del Consejo de Administración y sus comisiones	Obtención de un consenso sobre la revisión de los métodos de trabajo, el contenido y el calendario de las reuniones del Consejo de Administración

Anexos informativos *

- 1. Presupuesto operativo**
- 2. Detalles de los aumentos de los costos**
- 3. Presupuesto operativo 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.

Presupuesto operativo

423. En el presente anexo informativo se proporciona un panorama operativo del presupuesto. Se indican los recursos y se describen las principales funciones de cada sector y cada departamento. También se presentan los cambios importantes que se han introducido 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: Presupuesto ordinario

Órganos rectores

424. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y Reuniones Regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales, la decimosegunda Reunión Regional Africana y la decimoséptima Reunión Regional Americana. En términos reales, el costo de las reuniones regionales ha aumentado en 173.797 dólares de los Estados Unidos puesto que ambas reuniones se celebrarán fuera de Ginebra, y el presupuesto para 2008-2009 se elaboró previendo que la octava Reunión Regional Europea se celebraría en Ginebra. Gracias a la reducción de los servicios de interpretación *ad hoc* se pudieron reducir en términos reales los costos de la Conferencia Internacional del Trabajo en 645.119 dólares y los del Consejo de Administración en 390.849 dólares.

425. Servicios Jurídicos. Esta Oficina lleva a cabo la labor relativa a la Constitución y a los órganos rectores. 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, comerciales o técnicas y en materia de contratos. Como parte de las medidas de ahorro derivadas de la redefinición de las prioridades de los recursos, en términos reales, los recursos destinados a este programa se han reducido en aproximadamente 87.425 dólares de los Estados Unidos, principalmente en concepto de costos de personal. Los recursos asignados a fortalecer la Función relativa a las Cuestiones de Ética de la Oficina, a saber 177.249 dólares de los Estados Unidos en términos reales, se han transferido de este programa y ahora se presentan en el presupuesto por separado, bajo el epígrafe correspondiente a control y evaluación.

426. Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos. El Departamento proporciona apoyo a conferencias y reuniones, en particular servicios de traducción, tratamiento de textos, impresión y distribución de documentos, facilita servicios de interpretación, y se ocupa de las relaciones oficiales con los Estados Miembros. Como parte de las medidas de ahorro derivadas de la redefinición de las prioridades de los recursos, los recursos asignados a este programa se han recortado en 2.038.431 dólares de los Estados Unidos en términos reales. Ello se ha logrado mediante nuevas limitaciones 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 una reducción de los años de trabajo de las categorías de servicios orgánicos y servicios generales, así como de los recursos distintos de los de personal.

Presupuesto operativo para 2010-2011

	Presupuesto revisado 2008-2009 ¹	Presupuesto 2010-2011 (en dólares constantes de 2008-2009)	Presupuesto 2010-2011				
			Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos
			(años/meses de trabajo)		(ajustados y recalculados a 1,07 francos suizos por dólar)		
PARTE I							
Órganos rectores							
Conferencia Internacional del Trabajo	12.245.872	11.600.753	0 / 4	0 / 0	9.686.804	3.773.867	13.460.671
Consejo de Administración	5.283.950	4.893.101	0 / 0	0 / 0	2.614.466	3.161.378	5.775.844
Reuniones regionales principales	802.156	975.953	0 / 0	0 / 0	472.507	638.120	1.110.627
Servicios Jurídicos	3.108.753	3.021.328	12 / 1	3 / 9	3.355.559	95.494	3.451.053
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	50.490.779	48.452.348	96 / 1	192 / 0	51.343.084	4.163.679	55.506.763
	71.931.510	68.943.483	108 / 6	195 / 9	67.472.420	11.832.538	79.304.958
Objetivos estratégicos							
Sectores técnicos							
Empleo							
Análisis económico y de los mercados de trabajo	7.266.300	7.058.095	25 / 10	7 / 6	6.800.420	1.244.677	8.045.097
Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad	6.701.963	6.527.083	22 / 10	6 / 6	5.993.372	1.440.620	7.433.992
Políticas de empleo	8.018.748	8.256.444	27 / 6	10 / 0	7.509.810	1.892.163	9.401.973
Creación de empleo y desarrollo de la empresa	12.499.305	13.374.914	43 / 7	13 / 8	11.609.015	3.610.508	15.219.523
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	6.022.310	5.698.913	10 / 0	21 / 0	5.262.363	1.248.013	6.510.376
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	2.320.526	2.320.526	0 / 0	0 / 0	-	2.436.552	2.436.552
	42.829.152	43.235.975	129 / 9	58 / 8	37.174.980	11.872.533	49.047.513
Protección Social							
Seguridad social	8.898.017	8.101.020	29 / 2	14 / 5	8.607.540	640.626	9.248.166
Protección de los trabajadores	17.426.100	17.580.650	59 / 0	26 / 0	17.056.878	2.984.368	20.041.246
VIH/SIDA y el mundo del trabajo	1.499.703	1.634.132	5 / 9	1 / 11	1.558.038	304.313	1.862.351
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	1.638.717	2.587.844	7 / 4	6 / 0	2.652.524	287.324	2.939.848
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	1.281.240	1.281.240	0 / 0	0 / 0	-	1.345.302	1.345.302
	30.743.777	31.184.886	101 / 3	48 / 4	29.874.980	5.561.933	35.436.913

	Presupuesto revisado 2008-2009 ¹	Presupuesto 2010-2011 (en dólares constantes de 2008-2009)	Presupuesto 2010-2011				
			Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos
			(años/meses de trabajo)	(ajustados y recalculados a 1,07 francos suizos por dólar)			
Diálogo Social							
Actividades para los empleadores	4.978.270	4.978.270	18 / 0	9 / 6	5.448.775	238.327	5.687.102
Actividades para los trabajadores	12.376.129	12.376.129	42 / 0	18 / 0	11.972.280	2.042.291	14.014.571
Diálogo social, legislación y administración del trabajo	8.651.571	9.108.016	32 / 0	12 / 0	8.924.136	1.459.522	10.383.658
Actividades sectoriales	11.234.207	12.029.678	34 / 0	13 / 0	9.370.284	4.364.493	13.734.777
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	2.679.145	2.531.987	6 / 0	7 / 2	2.511.907	362.197	2.874.104
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	8.257.340	8.257.340	0 / 0	0 / 0	-	8.670.207	8.670.207
	48.176.662	49.281.420	132 / 0	59 / 8	38.227.382	17.137.037	55.364.419
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo							
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	7.183.113	7.784.798	23 / 0	11 / 7	6.715.396	2.143.605	8.859.001
Normas internacionales del trabajo	21.944.954	21.892.751	76 / 3	31 / 7	21.543.944	3.473.383	25.017.327
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	2.370.462	2.246.153	7 / 0	2 / 0	2.040.505	513.860	2.554.365
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	1.422.342	1.422.342	0 / 0	0 / 0	-	1.493.459	1.493.459
	32.920.871	33.346.044	106 / 3	45 / 2	30.299.845	7.624.307	37.924.152
Programas transversales							
Comunicación e Información Pública	23.387.098	22.746.119	58 / 0	50 / 0	20.232.463	5.857.846	26.090.309
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo ²	9.287.272	9.028.982	30 / 0	18 / 0	9.034.408	1.254.962	10.289.370
Igualdad de Género	2.651.967	2.645.359	8 / 0	4 / 0	2.348.326	658.647	3.006.973
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	2.673.293	1.371.015	4 / 0	1 / 2	1.304.185	253.697	1.557.882
Instituto Internacional de Estudios Laborales	5.134.508	5.134.508	0 / 0	0 / 0	-	5.790.459	5.790.459
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	6.320.513	6.820.513	0 / 0	0 / 0	-	7.609.877	7.609.877
Integración de Políticas ³	6.862.439	6.843.704	21 / 8	12 / 0	6.791.970	1.025.159	7.817.129
Estadística ³	7.838.237	8.320.095	20 / 0	22 / 0	7.508.204	1.980.230	9.488.434
Reserva para reuniones técnicas	1.225.180	1.225.180	2 / 0	0 / 0	448.536	987.022	1.435.558
	65.380.507	64.135.475	143 / 8	107 / 2	47.668.092	25.417.899	73.085.991
Total para los programas técnicos	220.050.969	221.183.800	612 / 11	319 / 0	183.245.279	67.613.709	250.858.988

	Presupuesto revisado 2008-2009 ¹	Presupuesto 2010-2011 (en dólares constantes de 2008-2009)	Presupuesto 2010-2011				
			Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos
			(años/meses de trabajo)	(ajustados y recalculados a 1,07 francos suizos por dólar)			
Las regiones							
Programa de actividades prácticas en África	59.423.363	61.415.791	217 / 8	286 / 4	47.902.996	20.484.842	68.387.838
Programa de actividades prácticas en las Américas	48.962.973	49.913.564	171 / 0	159 / 11	38.936.056	15.474.403	54.410.459
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	11.767.587	12.845.617	38 / 0	38 / 2	10.365.553	3.916.464	14.282.017
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	53.130.736	54.146.706	195 / 7	254 / 9	42.987.676	18.433.240	61.420.916
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	18.868.294	19.138.254	84 / 7	66 / 1	17.247.987	3.957.321	21.205.308
	192.152.953	197.459.932	706 / 10	805 / 3	157.440.268	62.266.270	219.706.538
Servicios de apoyo							
Informática y Comunicaciones	22.297.245	21.698.006	49 / 0	28 / 0	14.997.684	9.711.777	24.709.461
Administración Interior	39.175.449	38.134.232	10 / 0	145 / 8	22.289.202	22.260.911	44.550.113
Compras y Contratos	2.260.245	2.197.259	6 / 0	7 / 0	2.334.809	174.480	2.509.289
	63.732.939	62.029.497	65 / 0	180 / 8	39.621.695	32.147.168	71.768.863
Total para los objetivos estratégicos	475.936.861	480.673.229	1.384 / 9	1.304 / 11	380.307.242	162.027.147	542.334.389
Servicios de gestión							
Dirección General	8.199.799	7.973.509	19 / 4	19 / 7	7.789.976	1.295.480	9.085.456
Desarrollo de los Recursos Humanos ⁴	20.709.015	20.178.604	37 / 10	74 / 2	18.807.844	4.283.799	23.091.643
Servicios Financieros	13.531.573	13.153.113	28 / 8	56 / 7	14.523.945	855.356	15.379.301
Programación y Gestión ⁴	8.119.349	7.892.612	31 / 0	9 / 7	8.436.936	576.916	9.013.852
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	1.482.864	1.441.913	4 / 0	2 / 0	1.365.301	263.083	1.628.384
	52.042.600	50.639.751	120 / 10	161 / 11	50.924.002	7.274.634	58.198.636
Control y evaluación							
Auditoría Interna y Control	2.126.590	2.120.362	8 / 0	3 / 0	2.196.877	223.177	2.420.054
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	229.805	299.805	0 / 0	1 / 0	286.908	56.653	343.561
Función relativa a las Cuestiones de Ética	177.473	177.249	0 / 6	0 / 3	145.695	55.787	201.482
Evaluación	1.743.937	1.826.165	6 / 1	2 / 0	1.740.952	338.838	2.079.790
	4.277.805	4.423.581	14 / 7	6 / 3	4.370.432	674.455	5.044.887

	Presupuesto revisado 2008-2009 ¹	Presupuesto 2010-2011 (en dólares constantes de 2008-2009)	Presupuesto 2010-2011				
			Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos
			(años/meses de trabajo)	(ajustados y recalculados a 1,07 francos suizos por dólar)			
Otras asignaciones presupuestarias	35.402.984	35.402.984	6 / 0	3 / 5	1.805.259	38.315.038	40.120.297
Ajuste por movimientos de personal	-5.428.583	-5.428.583	0 / 0	0 / 0	-6.104.967		-6.104.967
TOTAL PARTE I	634.163.177	634.654.445	1.634 / 8	1.672 / 3	498.774.388	220.123.812	718.898.200
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS							
Gastos imprevistos	875.000	875.000			-	875.000	875.000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES							
Fondo de Operaciones	-	-			-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	635.038.177	635.529.445	1.634 / 8	1.672 / 3	498.774.388	220.998.812	719.773.200
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS							
Seguridad	2.809.905	3.009.905	2 / 0	0 / 0	448.536	2.849.946	3.298.482
Locales	2.540.650	2.540.650	0 / 0	0 / 0	-	2.920.561	2.920.561
Tecnologías de la información y la comunicación	810.874	650.000	0 / 0	0 / 0	727.757	-	727.757
Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia	325.193	-	0 / 0	0 / 0	-	-	-
NICSP	205.201	-	0 / 0	0 / 0	-	-	-
TOTAL PARTE IV	6.691.823	6.200.555	2 / 0	0 / 0	1.176.293	5.770.507	6.946.800
TOTAL (PARTES I-IV)	641.730.000	641.730.000	1.636 / 8	1.672 / 3	499.950.681	226.769.319	726.720.000

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2010-2011, se revisó el presupuesto de 2008-2009 a fin de tener en cuenta la transferencia de la asignación para la Función relativa a las Cuestiones de Ética (177.473 dólares) de la partida correspondiente a Servicios Jurídicos, en Órganos rectores, a Control y evaluación. ² La fusión de los recursos correspondientes a Relaciones y Asociaciones Exteriores (6.335.583 dólares) con Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (2.951.639 dólares) que ahora figura bajo el epígrafe de Programas transversales, incluye la Oficina de enlace de la OIT en Nueva York (NYLO). ³ Transferencia de Integración de Políticas a Estadística de 235.080 dólares. ⁴ Transferencia de HRD a PROGRAM de 235.800 dólares.

Objetivos estratégicos

427. Bajo el epígrafe objetivos estratégicos, todos los programas han formulado propuestas iniciales basadas en el 95 por ciento de sus asignaciones de 2008-2009. Este nivel se alcanzó a través de medidas para aumentar la eficiencia y obtener ahorros y la reducción o eliminación de tareas de importancia menor. Además, la reducción de los fondos para el desarrollo del personal, que pasan del 2 al 1,7 por ciento, sólo en la sede, se traduce en pequeñas disminuciones para cada departamento. En una fase posterior, se asignaron más recursos a algunos programas a fin de reflejar las prioridades descritas en la presentación resumida. A continuación se enumeran, debajo de cada título, las principales esferas de actividad a las que se han asignado estos recursos.

Sectores técnicos

428. 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. El sector tiene 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 proporciona las bases para 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 destacados 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 centra en las políticas y programas de desarrollo y mejora de las calificaciones, así como en los servicios y las políticas de empleo y en los 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 de la gestión de las actividades de la OIT en respuesta a las crisis. 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 dirigido por la Oficina del Director Ejecutivo. En términos reales, el presupuesto total asignado al sector se ha aumentado un 0,9 por ciento. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a iniciativas para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, la creación de empleo verde y el fortalecimiento de la base de conocimientos y las actividades de investigación. Además comprenden un aumento de 430.000 dólares en términos reales de los recursos asignados al Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa con el fin de potenciar el apoyo a los mandantes en lo que atañe a las PYME y a la mejora de la economía informal, sobre todo en las zonas rurales.

429. Protección Social es el sector técnico que respalda los conocimientos técnicos de la OIT en materia de sistemas nacionales de seguridad social, análisis cuantitativos de los sistemas de seguridad social nacionales existentes o previstos; SST, condiciones de trabajo y empleo; migración laboral, y el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Además del programa sobre el VIH/SIDA, el sector está integrado por dos departamentos, a saber, 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 conjunto de este sector está a cargo de la Oficina del Director Ejecutivo. En total, el presupuesto de este sector se ha aumentado un 1,4 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a iniciativas relativas a la base socioeconómica mínima y al fortalecimiento de la base de conocimientos y de las actividades de investigación. Además comprenden un aumento de 500.000 dólares en términos reales de los recursos asignados a la labor destinada a mitigar el impacto de la crisis para los trabajadores migrantes. Estos recursos adicionales abarcan la creación de un puesto de especialista en migraciones.

430. Diálogo Social es el sector técnico que respalda los conocimientos técnicos de la OIT relacionados con la consolidación de las

organizaciones 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 dirigidos por la Oficina del Director Ejecutivo. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores nutren y desarrollan la relación de la Oficina con los interlocutores sociales; el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales apoya a los Estados Miembros para que mejoren las instituciones, procesos y mecanismos que promueven el diálogo social, y facilita el intercambio de información entre los mandantes tripartitos de la OIT acerca de los acontecimientos laborales y sociales de sectores económicos particulares. En términos reales, los recursos destinados a este sector se han aumentado un 2,3 por ciento. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a la mejora de los servicios para los interlocutores sociales, la administración del trabajo y la inspección del trabajo, el empleo rural y el fortalecimiento de la base de conocimientos y de las actividades de investigación. Además comprenden un aumento de 300.000 dólares en términos reales de los recursos asignados al Departamento de Actividades Sectoriales, a fin de reforzar la labor relativa al empleo rural.

431. 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 sus procedimientos de seguimiento, incluida la eliminación del trabajo infantil. Consta de dos departamentos, el Departamento de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que administra las principales esferas de la 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 las actividades normativas en toda la OIT. Este último departamento presta apoyo al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. El conjunto de este sector depende de la Oficina del Director Ejecutivo, que también da respaldo a la presencia de la OIT en Myanmar. En total, el presupuesto de este sector se ha aumentado un 1,3 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento

se han destinado principalmente a Myanmar, al seguimiento del mecanismo de control, incluida la libertad sindical y de asociación, y al fortalecimiento de la base de conocimientos y de las actividades de investigación. Además comprenden una asignación adicional de 400.000 dólares en términos reales para consolidar la capacidad del sector en cuanto al seguimiento de las decisiones de los órganos de control y, en particular, para que la OIT esté en condiciones de brindar asesoramiento y apoyo centrados específicamente en las observaciones formuladas por los órganos de control a los países que soliciten asistencia.

Programas transversales

432. El Departamento de Comunicación e Información Pública 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. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a la mejora de los servicios de Internet e Intranet.

433. Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo es el Departamento que coordina la movilización de recursos y el establecimiento de alianzas con donantes, y respalda el desarrollo, gestión y evaluación de los programas de cooperación técnica de toda la OIT. Para ello es necesaria la concertación con los departamentos técnicos y de las oficinas 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 a través del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo incluye la Oficina de Relaciones y Asociaciones Exteriores, que apoya al Director General y a la Oficina en las relaciones con el sistema multilateral, se propone 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. El nivel presupuestario de 2008-2009 se ha revisado para reflejar la fusión

de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo con Relaciones y Asociaciones Exteriores. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a mejorar la calidad de la cooperación técnica.

434. Igualdad de Género se ocupa de apoyar la plena aplicación de una estrategia de incorporación de las consideraciones de género en todos los aspectos de la labor de la OIT tanto en la sede como en las oficinas exteriores. Se asegura de que la base de conocimientos de la OIT aumente su acervo en cuestiones de igualdad de género y que la contribución de la OIT a la igualdad de género sea visible. A excepción de la reducción de los fondos para el desarrollo del personal del 2 al 1,7 por ciento de los costos de personal, el nivel de recursos para este programa no ha registrado cambios en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a mejorar la prestación de servicios a los mandantes.

435. Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales, a saber, la prestación de apoyo a las actividades realizadas en el marco de la reforma de las Naciones Unidas y al fortalecimiento de la colaboración interinstitucional. Los recursos destinados a este programa se han recortado un 50 por ciento en previsión de la centralización cada vez mayor prevista para la financiación de los costos de transacción y apoyo de la reforma de las Naciones Unidas.

436. El 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 no ha registrado cambios en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a la participación en el seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social.

437. El Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, prepara y organiza programas de formación relacionados con las prioridades de la OIT y de sus mandantes. Los programas se llevan a la práctica en el Centro de Turín, en el terreno y mediante técnicas de enseñanza a distancia. Un incremento de 500.000 dólares en términos reales en la contribución al Centro de Turín está destinado a financiar actividades para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y desarrollar las capacidades de todos los mandantes en el contexto de la crisis. Los recursos por encima del 95 por ciento se han

destinado principalmente actividades de apoyo a la Declaración sobre la Justicia Social.

438. Integración de Políticas es un departamento técnico que ofrece conocimientos especializados sobre las tendencias económicas mundiales y la globalización, las políticas y los programas de trabajo decente integrados y las estrategias de reducción de la pobreza en el plano nacional. En términos reales el presupuesto no ha registrado cambios. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a apoyar el nuevo resultado de la integración del trabajo decente.

439. Estadística se ocupa del desarrollo y el análisis de las estadísticas del trabajo. El nivel del presupuesto para 2008-2009 se ha revisado para reflejar la transferencia de un funcionario de los servicios generales de Estadística a Integración de Políticas. Con objeto de fortalecer la base estadística de la OIT, los recursos destinados a este programa se han aumentado un 6,1 por ciento en términos reales.

440. La Reserva para reuniones técnicas es la partida presupuestaria que cubre los gastos relativos a la preparación de los informes de las reuniones técnicas y a la organización de las mismas. En términos reales, el nivel de los recursos no ha registrado cambios.

Las regiones

441. A continuación se indican los cambios estructurales que se introducen en las regiones sobre la base del examen de la estructura exterior y que tendrán que ajustarse a los recursos previstos a tal efecto.

Programas de actividades prácticas en África

442. La Oficina Regional, ubicada en Addis Abeba, se encarga de la dirección regional y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo. Las oficinas están situadas en Abidján, Abuja, Addis Abeba, Argel, Antananarivo, Dar es-Salam, Harare, Lusaka y Kinshasa.

443. La OIT cuenta con cuatro equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente:

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para África Occidental y para la región del Sahel, situado en Dakar, se ocupa de Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Liberia, Malí, Mauritania, Níger, Nigeria, Senegal, Sierra Leona y Togo;
- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para África del Norte, situado en El Cairo, se ocupa de Argelia, Egipto, Eritrea,

Jamahiriya Árabe Libia, Marruecos, Sudán y Túnez;

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para África Oriental y para África Meridional, situado en Pretoria, se ocupa de Botswana, Comoras, Djibouti, Etiopía, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Seychelles, Somalia, Sudáfrica, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Uganda, Zambia y Zimbabwe;
- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para África Central, situado en Yaundé, se ocupa de Angola, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Guinea Ecuatorial, Gabón, Rwanda y Santo Tomé y Príncipe.

444. Los recursos destinados a la región han aumentado un 2,8 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a los ámbitos de las pequeñas y medianas empresas sostenibles, el empleo verde, la base socioeconómica mínima, la administración y la inspección del trabajo, el empleo rural, el seguimiento de los mecanismos de control (incluida la libertad sindical y de asociación), las estadísticas, la aplicación nacional de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, así como a la base de conocimientos y a las actividades de investigación en los planos regional, subregional y nacional, con miras a mejorar los servicios prestados a los mandantes en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País.

Programas de actividades prácticas en las Américas

445. La Oficina Regional de Lima se encarga de la dirección regional y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo. Un grupo de especialistas regionales está destacado a la Oficina Regional de Lima.

446. 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 realiza las funciones de enlace con los Estados Unidos.

447. La OIT tiene cuatro equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente:

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para el Caribe, situado en Puerto España, se ocupa de Anguilla, 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;

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para el Cono Sur de América Latina, situado en Santiago, se ocupa de Chile, Paraguay y Uruguay;
- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para América Central, situado en San José, se ocupa de Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Panamá, y
- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para los países andinos, situado en Lima, se ocupa de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

448. En cooperación con las oficinas subregionales y las oficinas de la OIT, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), con sede en Montevideo (Uruguay), en cooperación con los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente de la OIT y demás oficinas de la Organización, prepara y consolida la red de centros de formación profesional y ayuda a asesorar a los mandantes en lo que atañe a las políticas y programas de formación profesional.

449. Los recursos destinados a la región han aumentado un 1,9 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a las pequeñas y medianas empresas sostenibles, el empleo verde, la base socioeconómica mínima, la administración y la inspección del trabajo, el empleo rural, el seguimiento de los mecanismos de control (incluida la libertad sindical y de asociación), las estadísticas, la aplicación a nivel nacional de la Guía, y la base de conocimientos y las actividades de investigación a escala regional, subregional y nacional, con miras a fortalecer los servicios prestados a los mandantes en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País. Este programa incluye los recursos para la representación de la OIT en Washington.

Programas de actividades prácticas en los Estados árabes

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

451. El equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente 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 de Gaza y la Ribera Occidental.

452. La cuantía total de los recursos para esta región se ha aumentado un 9,2 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a los ámbitos de las pequeñas y medianas empresas sostenibles, el empleo verde, la base socioeconómica mínima, la administración del trabajo y la inspección del trabajo, el empleo rural, el seguimiento de los mecanismos de control (incluida la libertad sindical y de asociación), las estadísticas, la aplicación nacional de la Guía práctica, así como a la base de conocimientos y a las actividades de investigación a escala regional, subregional y nacional, con miras a mejorar los servicios prestados a los mandantes en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País, y a cubrir parte del costo que supone la presencia de la OIT en Jerusalén.

Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico

453. La Oficina Regional de Bangkok se encarga de la dirección general y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo. La Oficina Regional se ocupa de Australia, Nueva Zelanda y Pakistán.

454. Las demás oficinas de la OIT están situadas en Beijing, Colombo, Dhaka, Hanoi, Islamabad, Katmandú, Manila, Suva y Yakarta. La Oficina de la OIT en Tokio realiza las funciones de enlace con Japón.

455. La OIT cuenta con dos equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente:

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

456. Los recursos para esta región se han aumentado un 1,9 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a los ámbitos de las pequeñas y medianas empresas sostenibles, el empleo verde, la base socioeconómica mínima, la administración del trabajo y la inspección del trabajo, el empleo rural, el seguimiento de los mecanismos de control (incluida la libertad sindical y de asociación), las estadísticas, la aplicación nacional de la Guía práctica, así como a la base de conocimientos y a las actividades de investigación a escala regional, subregional y nacional con miras a mejorar los servicios prestados a los mandantes en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País, y a cubrir parte del costo que supone la presencia de la OIT en Myanmar. Los recursos destinados a la oficina de la OIT en Tokio están incluidos en este programa.

Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central

457. La Oficina Regional en Ginebra se encarga de la planificación, la coordinación y la ejecución de las actividades de la OIT en la región, así como de las relaciones con otras instituciones, en particular la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa. La Oficina Regional se ocupa de los siguientes países: Irlanda, Reino Unido y los países de Europa Occidental, así como Chipre, Israel, Malta y Turquía.

458. Las demás oficinas de la OIT están situadas en Ankara, Berlín, Bruselas (para la Unión Europea y los países del Benelux), Lisboa, Madrid, París y Roma. Asimismo, hay corresponsales nacionales en Albania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Kazajistán, Kirguistán, República de Moldova, Serbia y Ucrania.

459. La OIT cuenta con dos equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente:

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para Europa Central y Oriental está situado en Budapest y se ocupa de: Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Letonia, Lituania, República de Moldova, Montenegro, Polonia, Rumania, Serbia y Ucrania, así como Kosovo⁴;

⁴ Como se define en la resolución núm. 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, todas las actividades se llevarán a cabo en estrecha colaboración con la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK).

- el equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente para Europa Oriental y Asia Central está situado en Moscú y se ocupa de: Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Federación de Rusia, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

460. La cuantía de los recursos para esta región se ha aumentado en un 1,4 por ciento en términos reales. Los recursos por encima del 95 por ciento se han destinado principalmente a los ámbitos de las pequeñas y medianas empresas sostenibles, el empleo verde, la base socioeconómica mínima, la administración del trabajo y la inspección del trabajo, el empleo rural, el seguimiento de los mecanismos de control (incluida la libertad sindical y de asociación), las estadísticas, la aplicación nacional de la Guía práctica, así como a la base de conocimientos y a las actividades de investigación a escala regional, subregional y nacional con miras a mejorar los servicios prestados a los mandantes en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País.

Servicios de apoyo

461. Se han recortado los recursos destinados a los programas correspondientes a los servicios de apoyo, como medida de ahorro basada en una mayor eficacia. Tal vez sea necesario introducir algunos ajustes entre los programas dentro del presupuesto global durante el período de aplicación para reforzar esta partida.

462. Informática y Comunicaciones. Esta Oficina es responsable de la infraestructura informática de la OIT, es decir, los equipos y programas informáticos y las cuestiones de conectividad, los servicios de consultoría en materia de desarrollo de aplicaciones, la administración de las bases de datos, las actividades de investigación y desarrollo en lo que respecta a la tecnología de la información, y las normas sobre tecnología de la información, así como del correcto funcionamiento técnico de IRIS. La cuantía de los recursos se ha recortado en un 2,7 por ciento en términos reales.

463. La Oficina de Administración Interior dirige y administra los bienes inmuebles, los servicios de transporte y seguros, los servicios subcontratados, incluida la seguridad y el servicio de restauración y de limpieza. Asimismo, se ocupa de las cuestiones relacionadas con el equipo, el mobiliario y los suministros, los servicios de telefonía, fax y correo electrónico, y el mantenimiento del sistema central de ficheros y archivos. La cuantía de los recursos se ha reducido un 2,7 por ciento en términos reales.

464. 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 oficina. Rinde cuentas directamente al Tesorero y Contralor de Finanzas. Los recursos se han reducido un 2,8 por ciento en términos reales.

Servicios de gestión

465. Se han recortado los recursos destinados a los programas correspondientes a los servicios de gestión, como medida de ahorro basada en una mayor eficacia. Tal vez sea necesario introducir algunos ajustes entre los programas dentro del presupuesto global durante el período de aplicación para reforzar esta partida.

466. Dirección General engloba la dirección ejecutiva de la Oficina. Los recursos se han reducido un 2,8 por ciento en términos reales.

467. Desarrollo de los Recursos Humanos. Este Departamento se encarga de la planificación del personal, la promoción de la progresión profesional y la estrategia de recursos humanos. Asimismo, vela por el cumplimiento de las políticas, reglas y prácticas en materia de personal, y se ocupa de los sueldos, los derechos, las prestaciones y el seguro de enfermedad del personal. Los recursos se han reducido un 2,6 por ciento en términos reales. Los recursos destinados a la Oficina del Mediador y a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones están incluidos en este programa, sin perjuicio de eventuales disposiciones sobre la presentación de informes que puedan adoptarse.

468. 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 se han reducido un 2,8 por ciento en términos reales.

469. Programación y Gestión. Esta Oficina proporciona al Consejo de Administración y a la Conferencia los análisis y 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 promueve dichas mejoras, inclusive mediante el apoyo funcional integrado de IRIS. La cuantía de los recursos presupuestarios para 2008-2009 se ha revisado teniendo en cuenta la transferencia de un miembro del personal de la categoría de servicios generales del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos a la Oficina de Programación y Gestión. Los recursos para este programa se han reducido un 2,8 por ciento en términos reales.

470. Gestión y Administración. La Oficina de la Directora Ejecutiva del Sector de Gestión y Administración comprende el Departamento de

Servicios Financieros, la Oficina de Programación y Gestión, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, la Oficina de Administración Interior y la Oficina de Informática y Comunicaciones. La Directora Ejecutiva es responsable de todos los servicios de gestión y administración de la OIT. Los recursos asignados a los servicios de gestión se han reducido en un 2,8 por ciento en términos reales.

Control y evaluación

471. Auditoría Interna y Control. Esta Oficina desempeña la función de control de conformidad con el apartado d) del artículo 30 del Reglamento Financiero de la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General. A excepción de la reducción de los fondos para el desarrollo del personal del 2 al 1,7 por ciento de los costos de personal, el presupuesto para auditoría interna y control se mantiene invariable en términos reales.

472. El Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI) presta asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General sobre la eficacia del control interno, la gestión financiera y el rendimiento de informes, y los resultados de las auditorías internas y externas. Los recursos para este Comité se han incrementado un 30,5 por ciento en términos reales, lo que corresponde a un aumento de los recursos distintos de los de personal, para cubrir la traducción al español de los informes y otros documentos elaborados.

473. La Función relativa a las Cuestiones de Ética garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todos en la Organización. Rinde informes directamente al Director General. A excepción de la reducción de los fondos para el desarrollo del personal del 2 al 1,7 por ciento de los costos de personal, el presupuesto para esta función permanece invariable en términos reales.

474. Evaluación. Esta sección se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Se han incrementado los recursos en un 4,7 por ciento en términos reales, en un esfuerzo continuado por mejorar las tareas de evaluación de la Oficina. En dicho aumento se incluyen principalmente recursos distintos de los de personal.

Otras asignaciones presupuestarias

475. 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.

476. 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 2010 y en 2011 (lo que equivale a un total de 6.920.000 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.

477. 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 2010-2011, por una cuantía de unos 99.400 dólares.

478. Fondo de Pagos Especiales: La finalidad de este Fondo es efectuar pagos graciables 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.

479. Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: Esta asignación, que asciende a unos 21,8 millones de dólares en valor real, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). El monto para 2010-2011 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior. En los párrafos 536 a 538 del anexo informativo núm. 2 se describen las medidas adoptadas para hacer frente al aumento de los costos de las operaciones de la Caja del Seguro de Salud del Personal.

480. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: La asignación para esta partida del presupuesto ordinario, que asciende a unos 380.000 francos suizos por bienio (355.000 dólares), se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior. En la parte IV de este Programa y Presupuesto, titulada *Inversiones institucionales y partidas extraordinarias*, se ha previsto una asignación de 2,9 millones de dólares para elevar a un nivel más realista la cuantía de la financiación de este Fondo destinada a futuras necesidades de renovación.

481. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: La asignación total de aproximadamente 1,6 millones de dólares se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de

Inspección, la Junta de Jefes Ejecutivos, el Grupo de Trabajo Interinstitucional para las Adquisiciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las Actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

482. Unidad de Servicios de Salud: En la OIT funciona una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y atención médica. Se ha previsto una asignación de igual cuantía, en valor real, a la del bienio anterior.

483. Gastos de auditoría externa: La asignación para esta partida, que asciende a 1.055.433 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), así como un aumento de gastos de 336.000 dólares para los gastos adicionales relacionados con la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP-IPSAS) y el apoyo brindado por el Auditor Externo al Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI).

484. 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 Administrativo, y los honorarios y gastos de viajes de los jueces. Los gastos se reparten 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 valor real, es igual a la del bienio anterior.

485. Representación del personal: En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se incluye un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años 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 2/00 años de

trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a cerca de 1.306.000 dólares.

486. Guardería infantil: La cuantía total de la asignación asciende a 479.000 francos suizos (unos 448.000 dólares) y sigue siendo igual en términos reales a la del bienio anterior.

487. Obligaciones por liquidar: Se asigna la suma de 2.000 dólares para el pago en 2010-2011 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

488. En esta partida se consignan 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 presupuestaria 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.

489. 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.

490. 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
2006-2007	1.013.700

491. 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 esto posible, la financiación se efectuará con cargo al crédito asignado a esta partida y, una vez agotado dicho

crédito, retirando la suma necesaria del Fondo de Operaciones.

Parte III: Fondo de Operaciones

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

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

493. 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.

494. 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 circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé, que sea necesario disponer asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2010-2011.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

495. En esta partida se prevén asignaciones destinadas a financiar las inversiones institucionales en materia de seguridad, locales, tecnologías de la información y la comunicación, para las cuales no se han asignado recursos en la Parte I del Presupuesto.

496. 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 cerca de 3,3 millones de dólares para sufragar los gastos relativos al cumplimiento de las normas establecidas por el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas, en particular las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) y las Normas Mínimas de Seguridad Operacional en Materia de Residencia (MORSS), así como a las necesidades derivadas de las evaluaciones de los riesgos para la seguridad, el puesto de coordinación de seguridad en la sede, la contribución de la OIT al Departamento de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas y las actividades de formación e información.

497. Locales: Se ha previsto una asignación de 2,9 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.

498. Tecnologías de la información y la comunicación: Se ha previsto una asignación destinada a sufragar la sustitución de servidores (unos 120.000 dólares en valor real), la implantación del sistema electrónico de gestión de documentos (EDMS) en la sede y en las oficinas exteriores (unos 340.000 dólares en valor real) y las inversiones en tecnologías de la información y la comunicación y actualizaciones de estos sistemas, en particular con el objeto de resolver parcialmente la cuestión de la conectividad de Internet en las oficinas exteriores (unos 190.000 dólares en valor real).

Detalles de los aumentos de los costos

	2008-2009	Estimaciones para 2010-2011 en dólares constantes de 2008-2009	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajuste del tipo de cambio de 1,23 a 1,07 (franco suizo por dólar)		2010-2011	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO										
Órganos rectores	71.931.510	68.943.483	-2.988.027	-4,2%	1.336.144	1,9%	9.025.331	13,1%	79.304.958	10,9%
Conferencia Internacional del Trabajo	12.245.872	11.600.753	-645.119	-5,3%	171.811	1,5%	1.688.107	14,6%	13.460.671	
Consejo de Administración	5.283.950	4.893.101	-390.849	-7,4%	155.331	3,2%	727.412	14,9%	5.775.844	
Reuniones regionales principales	802.156	975.953	173.797	21,7%	72.219	7,4%	62.455	6,4%	1.110.627	
Servicios Jurídicos	3.108.753	3.021.328	-87.425	-2,8%	104.818	3,5%	324.907	10,8%	3.451.053	
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	50.490.779	48.452.348	-2.038.431	-4,0%	831.965	1,7%	6.222.450	12,8%	55.506.763	
Objetivos estratégicos	475.936.861	480.673.229	4.736.368	1,0%	19.641.504	4,1%	42.019.656	8,7%	542.334.389	74,6%
Programas técnicos	220.050.969	221.183.800	1.132.831	0,5%	6.785.471	3,1%	22.889.717	10,3%	250.858.988	34,5%
Empleo	42.829.152	43.235.975	406.823	0,9%	1.296.630	3,0%	4.514.908	10,4%	49.047.513	
Protección Social	30.743.777	31.184.886	441.109	1,4%	952.445	3,1%	3.299.582	10,6%	35.436.913	
Diálogo Social	48.176.662	49.281.420	1.104.758	2,3%	1.568.812	3,2%	4.514.187	9,2%	55.364.419	
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	32.920.871	33.346.044	425.173	1,3%	1.008.642	3,0%	3.569.466	10,7%	37.924.152	
Programas transversales										
Comunicación e Información Pública	23.387.098	22.746.119	-640.979	-2,7%	655.610	2,9%	2.688.580	11,8%	26.090.309	
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	9.287.272	9.028.982	-258.290	-2,8%	421.123	4,7%	839.265	9,3%	10.289.370	
Igualdad de Género	2.651.967	2.645.359	-6.608	-0,2%	80.342	3,0%	281.272	10,6%	3.006.973	
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	2.673.293	1.371.015	-1.302.278	-48,7%	43.582	3,2%	143.285	10,5%	1.557.882	
Instituto Internacional de Estudios Laborales	5.134.508	5.134.508	0	0,0%	54.279	1,1%	601.672	11,7%	5.790.459	
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	6.320.513	6.820.513	500.000	7,9%	259.981	3,8%	529.383	7,8%	7.609.877	
Integración de Políticas	6.862.439	6.843.704	-18.735	-0,3%	207.189	3,0%	766.236	11,2%	7.817.129	
Estadística	7.838.237	8.320.095	481.858	6,1%	189.824	2,3%	978.515	11,8%	9.488.434	
Reserva para reuniones técnicas	1.225.180	1.225.180	0	0,0%	47.012	3,8%	163.366	13,3%	1.435.558	

	2008-2009	Estimaciones para 2010-2011 en dólares constantes de 2008-2009	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajuste del tipo de cambio de 1,23 a 1,07 (franco suizo por dólar)		2010-2011	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Regiones	192.152.953	197.459.932	5.306.979	2,8%	11.429.469	5,8%	10.817.137	5,5%	219.706.538	30,2%
Programa de actividades prácticas en África	59.423.363	61.415.791	1.992.428	3,4%	3.540.924	5,8%	3.431.123	5,6%	68.387.838	
Programa de actividades prácticas en las Américas	48.962.973	49.913.564	950.591	1,9%	2.153.741	4,3%	2.343.154	4,7%	54.410.459	
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	11.767.587	12.845.617	1.078.030	9,2%	740.377	5,8%	696.023	5,4%	14.282.017	
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	53.130.736	54.146.706	1.015.970	1,9%	4.170.360	7,7%	3.103.850	5,7%	61.420.916	
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	18.868.294	19.138.254	269.960	1,4%	824.067	4,3%	1.242.987	6,5%	21.205.308	
Servicios de apoyo	63.732.939	62.029.497	-1.703.442	-2,7%	1.426.564	2,3%	8.312.802	13,4%	71.768.863	9,9%
Informática y Comunicaciones	22.297.245	21.698.006	-599.239	-2,7%	600.951	2,8%	2.410.504	11,1%	24.709.461	
Administración Interior	39.175.449	38.134.232	-1.041.217	-2,7%	774.611	2,0%	5.641.270	14,8%	44.550.113	
Compras y Contratos	2.260.245	2.197.259	-62.986	-2,8%	51.002	2,3%	261.028	11,9%	2.509.289	
Servicios de gestión	52.042.600	50.639.751	-1.402.849	-2,7%	1.459.346	2,9%	6.099.539	12,0%	58.198.636	8,0%
Dirección General	8.199.799	7.973.509	-226.290	-2,8%	189.211	2,4%	922.736	11,6%	9.085.456	
Desarrollo de los Recursos Humanos	20.709.015	20.178.604	-530.411	-2,6%	402.618	2,0%	2.510.421	12,4%	23.091.643	
Servicios Financieros	13.531.573	13.153.113	-378.460	-2,8%	567.157	4,3%	1.659.031	12,6%	15.379.301	
Programación y Gestión	8.119.349	7.892.612	-226.737	-2,8%	271.876	3,4%	849.364	10,8%	9.013.852	
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	1.482.864	1.441.913	-40.951	-2,8%	28.484	2,0%	157.987	11,0%	1.628.384	
Control y evaluación	4.277.805	4.423.581	145.776	3,4%	136.210	3,1%	485.096	11,0%	5.044.887	0,7%
Auditoría Interna y Control	2.126.590	2.120.362	-6.228	-0,3%	70.764	3,3%	228.928	10,8%	2.420.054	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	229.805	299.805	70.000	30,5%	5.898	2,0%	37.858	12,6%	343.561	
Función relativa a las Cuestiones de Ética	177.473	177.249	-224	-0,1%	4.253	2,4%	19.980	11,3%	201.482	
Evaluación	1.743.937	1.826.165	82.228	4,7%	55.295	3,0%	198.330	10,9%	2.079.790	
Otras asignaciones presupuestarias	35.402.984	35.402.984	0	0,0%	919.645	2,6%	3.797.668	10,7%	40.120.297	5,5%
Ajuste por movimiento de personal	-5.428.583	-5.428.583	0	0,0%	-164.957	3,0%	-511.427	9,4%	-6.104.967	-0,8%
TOTAL PARTE I	634.163.177	634.654.445	491.268	0,1%	23.327.892	3,7%	60.915.863	9,6%	718.898.200	98,9%

	2008-2009	Estimaciones para 2010-2011 en dólares constantes de 2008-2009	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajuste del tipo de cambio de 1,23 a 1,07 (franco suizo por dólar)		2010-2011	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS										
Gastos imprevistos	875.000	875.000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	875.000	0,1%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES										
Fondo de Operaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	635.038.177	635.529.445	491.268	0,1%	23.327.892	3,7%	60.915.863	9,6%	719.773.200	99,0%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS										
Seguridad	2.809.905	3.009.905	200.000	7,1%	58.229	1,9%	230.348	7,7%	3.298.482	
Locales	2.540.650	2.540.650	0	0,0%	0	0,0%	379.911	15,0%	2.920.561	
Tecnologías de la información y la comunicación	810.874	650.000	-160.874	-19,8%	0	0,0%	77.757	12,0%	727.757	
				-						
Seguimiento de la reunión marítima de la Conferencia	325.193	0	-325.193	100,0%	0	0	-	-	-	
				-						
NICSP	205.201	0	-205.201	100,0%	0	0	-	-	-	
TOTAL PARTE IV	6.691.823	6.200.555	-491.268	-7,3%	58.229	0,9%	688.016	11,1%	6.946.800	1,0%
TOTAL (PARTES I-IV)	641.730.000	641.730.000	0	0,0%	23.386.121	3,6%	61.603.879	9,6%	726.720.000	100,0%

Metodología

499. Las propuestas de presupuesto estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2008-2009 con el presupuesto propuesto para 2010-2011. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2010-2011.

Base para calcular los aumentos de los costos

500. La estimación de las variaciones de los costos se realiza a partir de cálculos pormenorizados 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 2010-2011 conforme a las tasas de costo constantes de 2008-2009. 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 Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el Fondo Monetario Internacional (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.

501. Para los cálculos se utilizan costos normalizados, descritos en detalle más abajo, para todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, y para el personal de la categoría de servicios generales de Ginebra. 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, de conformidad con la recomendación de la CAPI de que se apliquen de forma generalizada en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

502. Para los costos distintos de los de personal en Ginebra, el cálculo de los aumentos se realiza tomando como base la tasa de inflación prevista para Suiza por las principales instituciones financieras de dicho país, así como teniendo en cuenta la evolución de los costos y las previsiones al respecto de los principales proveedores de servicios de Ginebra.

503. En cuanto a las partes del presupuesto correspondientes a las oficinas exteriores, su cálculo se ha realizado en función de las escalas de sueldos locales más recientes, a las cuales se han aplicado las tasas de inflación previstas en publicaciones de fuentes independientes, como las últimas *Perspectivas de la economía mundial* del FMI, para cada uno de los países en que están ubicadas las oficinas. Las tasas se han ajustado para anticipar el impacto de las fluctuaciones del tipo de cambio desde la elaboración del presupuesto anterior.

504. Al ir aprobando los sucesivos Programas y Presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar aumentos a la hora de elaborar el presupuesto en dólares constantes con el fin de garantizar que se disponga de los recursos necesarios para mantener el nivel deseado 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 los últimos bienios.

Cuadro A2-1. Aumento 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	1,50	7.022.705
2004-2005	3,22	13.980.730
2006-2007	6,22	33.293.300
2008-2009	6,88	40.879.873

Coordinación entre las organizaciones en lo que atañe al cálculo de los aumentos de los costos

505. 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. Para seguir aplicando ese método, avalado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas (JJE), los representantes de esas organizaciones se reunieron el 20 de noviembre de 2008 para examinar los tipos de cambio y las tasas de inflación que deben preverse para esa parte de sus propuestas presupuestarias correspondientes a los gastos en que se incurrirá en Suiza en 2010-2011.

506. Se acordó un conjunto de hipótesis comunes con respecto a la evolución de los factores económicos en Suiza durante el período de que se trata, incluida la tasa de inflación general, sobre la base del examen de las estadísticas oficiales, las declaraciones de las autoridades competentes, las opiniones de analistas económicos de prestigio y la información procedente de asociaciones profesionales y otras fuentes competentes. El índice oficial de los precios al consumo en Suiza registró un aumento anual del 1,1 por ciento en 2006 y del 0,7 por ciento en 2007, mientras que el aumento medio en 2008 fue del 2,4 por ciento. Los participantes examinaron la información y las previsiones proporcionadas por las instituciones nacionales e internacionales competentes y llegaron a la conclusión de que podría utilizarse una tasa de inflación general del 1,5 por ciento para 2010 y 2011. Dadas las perturbaciones sufridas por las economías de todo el mundo durante el último trimestre de 2008, estas hipótesis se revisaron a principios de 2009 en el momento de elaborar el presupuesto de la OIT. En consecuencia, en lo que respecta a la inflación en Ginebra, la OIT ha utilizado las tasas revisadas publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2009, 2010 y 2011, que son, respectivamente, del -0,5 por ciento, 0,1 por ciento y 0,1 por ciento.

507. Se señaló que, en algunos casos, los datos parecían indicar una tasa de inflación para determinados tipos de gastos distinta de la tasa global prevista. Para algunos programas que conllevan determinados tipos de gastos no es realista utilizar las tasas medias de aumento de los costos. Salvo indicación contraria, se han utilizado las hipótesis establecidas de común

acuerdo para calcular los aumentos de los costos en 2010-2011 en lo que respecta a los gastos en que se incurrirá en Suiza.

508. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2008 se han aumentado en función de la tasa de inflación prevista para 2009, 2010 y 2011, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. 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, expresada en dólares.

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

Región	Aumento porcentual anual
África	5,7
Las Américas	2,8
Estados árabes	1,7
Asia y el Pacífico	2,1
Europa	0,0

509. En el cuadro A2-3 se resumen los aumentos de costos para 2010-2011 desglosados por concepto de gasto. La suma total prevista para los aumentos de los costos se eleva a 23,4 millones de dólares, lo que equivale a un incremento del 3,6 por ciento durante el bienio.

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

Concepto de gasto	Propuestas presupuestarias (en dólares constantes)	Aumentos de los costos	Aumento porcentual bienal
Gastos de personal	438.643.670	15.725.121	3,6
Viajes en comisión de servicio	12.839.633	561.496	4,4
Servicios contractuales	44.708.052	359.284	0,8
Gastos generales de funcionamiento	41.045.416	3.132.040	7,6
Suministros y material	4.451.657	391.689	8,8
Mobiliario y equipo	3.733.327	131.143	3,5
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	6.019.997	0	0,0
Becas, subvenciones y CTPO	62.815.127	2.560.682	4,1
Otros costos	27.473.121	524.666	1,9
Total	641.730.000	23.386.121	3,6

Gastos de personal

510. Los gastos de personal representan aproximadamente el 69 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 15,7 millones de

dólares (3,6 por ciento) constituye el mayor cambio en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2010-2011 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 1,2 millones de dólares relativa al período 2008-2009 por concepto del aumento de las

contribuciones a la Caja del Seguro de Salud del Personal. Este aumento ya se incorporó en el presupuesto anterior, pero se consignó en la partida relativa a otros gastos.

511. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos y 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, cuya asignación presupuestaria se establece de conformidad con las tasas medias anuales previstas para cada oficina y región, indicadas más arriba en un cuadro.

Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

512. 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 2010-2011 están basados en los costos reales en que se incurrió en 2008, 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. Se ha previsto un incremento del costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios orgánicos de 196.176 a 224.268 dólares para 2010-2011. El costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios generales en la sede ha aumentado de 117.540 a 134.244 dólares.

513. Tras la adopción del presupuesto por la Conferencia en junio, los cuadros del presupuesto se han actualizado para reflejar los gastos de personal, teniendo en cuenta los aumentos de los costos y el impacto del nuevo tipo de cambio presupuestario para el bienio 2010-2011, de 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos.

514. Categoría de servicios orgánicos: En el presupuesto no se ha previsto ningún incremento real del sueldo básico para el personal de la

categoría de servicios orgánicos, salvo el ajuste correspondiente a un cambio del sueldo básico del 2,33 por ciento aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2008. Este incremento del sueldo básico se ha compensado mediante la disminución correspondiente de los índices de ajuste por lugar de destino y no tiene efecto inflacionista. El sueldo básico se ha aumentado en función de los derechos reglamentarios relativos a la antigüedad laboral.

515. 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 las determina la Comisión de Administración Pública Internacional en Nueva York. Dado que el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. Se han asignado créditos en previsión de un incremento del ajuste por lugar de destino en función de las tasas generales de inflación para el personal de la sede de Ginebra.

516. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son también fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

517. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas 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. Se supone que el *statu quo* respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2010-2011. Las cotizaciones a la Caja se basan en el nivel de remuneración pensionable de cada grado. La remuneración pensionable de las categorías de servicios orgánicos y superiores establecida por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas aumentó un 6,55 por ciento en agosto de 2008. También se han tenido en cuenta en los cálculos para 2010-2011 otros aumentos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York.

518. Otros gastos comunes de personal: La Asamblea General aprobó las recomendaciones de la CAPI de fijar una cuantía global para las prestaciones por personas a cargo, lo cual se ha tenido en cuenta en las estimaciones para 2010-2011. Se aprobaron asimismo varios aumentos del nivel del subsidio de educación para los gastos incurridos en algunos países/zonas monetarias previamente designados, del 7 al 24 por ciento, con efecto a partir del 1.º de enero de 2009.

519. Categoría de servicios generales: El último estudio exhaustivo de los sueldos de la sede de Ginebra se llevó a cabo en 2007. Un incremento neto del 0,5 por ciento de carácter general cobró

efecto el 1.º de marzo de 2008. Las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 506 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. Como la mayor parte de los funcionarios de esta categoría tiene contratos locales, se han reducido los recursos destinados a cubrir las prestaciones a que tiene derecho el personal que no es local, como las vacaciones en el país de origen.

520. Para el 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, más las primas de idiomas y los subsidios para no residentes aplicables.

521. En el cuadro A2-4 se muestra la composición de los costos normalizados y se

indican, a efectos de comparación, las cifras correspondientes a 2008-2009. 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 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. Los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios generales se expresan en francos suizos.

522. Para el personal de la categoría de servicios generales de las oficinas exteriores se han utilizado las escalas de sueldos más recientes de cada lugar de destino, consignándose cantidades y ajustes en el presupuesto en previsión de la inflación, estimada en dólares de los Estados Unidos.

Cuadro A2-4. Composición de los costos normalizados, 2008-2009 y 2010-2011, con indicación de los costos normalizados revisados de la Caja del Seguro de Salud del Personal

Categoría de personal	Presupuesto para 2008-2009 en dólares de los EE.UU. (1 dólar = 1,23 francos suizos)	Presupuesto para 2010-2011 en dólares de los EE.UU. (1 dólar = 1,07 francos suizos)
Categoría de servicios orgánicos		
Sueldos básicos	87.036	88.872
Ajuste por lugar de destino	49.490	68.291
Prestaciones por personas a cargo	2.440	2.571
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	29.100	29.878
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	4.960	6.785
Subsidios de educación y viajes de estudio	7.330	10.079
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	15.820	17.792
Total	196.176	224.268
	Presupuesto para 2008-2009 (en francos suizos)	Presupuesto para 2010-2011 (en francos suizos)
Categoría de servicios generales		
Sueldos básicos	107.472	105.932
Prestaciones por personas a cargo	7.932	7.871
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	21.564	21.308
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	4.008	4.497
Subsidios de educación y viajes de estudio	1.404	1.405
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	2.196	2.628
Total	144.576	143.641
	117.540 dólares (al tipo de cambio de 1,23 francos suizos por dólar)	134.244 dólares (al tipo de cambio de 1,07 francos suizos por dólar)

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

523. Se ha previsto una tasa de inflación del 1 por ciento anual en lo que respecta a los gastos correspondientes a los billetes, teniendo en cuenta

el incremento anticipado que se determinó a partir de datos de la IATA. Se han previsto aumentos en las dietas para reflejar el aumento de las mismas en los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades. El aumento previsto de los gastos está relacionado con los viajes de los funcionarios, de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como de los participantes en reuniones sectoriales y técnicas.

Servicios contractuales

524. El aumento de los costos de los contratos de colaboración externa se basa en la tasa de inflación anual prevista para Suiza.

Gastos generales de funcionamiento

525. Gasóleo: Tras una nueva evaluación de las estimaciones presupuestarias calculadas para este elemento del presupuesto de 2008-2009, y teniendo en cuenta las fluctuaciones de los precios actuales de los crudos en el mercado, se ha determinado no prever ningún aumento de los gastos en gasóleo dentro del presupuesto. Durante 2008, estos gastos se elevaron a niveles mucho más altos de los anticipados, pero posteriormente han disminuido. Aunque los precios del gasóleo son muy inestables, en estos momentos se espera que el gasto se mantenga dentro de las estimaciones presupuestarias calculadas para 2008-2009. En el supuesto de que la inestabilidad de los precios se limite a un margen del 20 por ciento con respecto a los precios actuales, no se requerirá ningún incremento.

526. Empresas de servicios: En Ginebra se ha previsto un aumento del 3 por ciento en gastos de agua y del 4 por ciento en gastos de electricidad, sobre la base de las tarifas acordadas por las Naciones Unidas con los proveedores locales. También se ha previsto un aumento único del 22,7 por ciento en gastos de electricidad para 2009. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa local de inflación, según las previsiones del FMI.

527. Comunicaciones: Se ha estimado un aumento del 4,4 por ciento de los gastos de valija diplomática y franqueo postal. Para otros gastos de comunicaciones, como el teléfono, se ha previsto un aumento en consonancia con la inflación en Suiza. La reducción de las tarifas por unidad se compensa con el aumento de la demanda y la utilización de conectividad móvil para comunicaciones vocales y transmisión de datos. Para las oficinas exteriores se ha estimado un aumento basado en la tasa de inflación local.

528. 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.

Material, suministro, mobiliario y equipo

Suministro de papel y de imprenta, publicaciones periódicas, revistas, etc.

529. Se prevé un aumento medio estimado del 8 por ciento anual en gastos de papel, dependiendo del tipo de papel. Se ha tenido en cuenta la inflación local para los artículos de oficina. Los costos de los materiales y recursos para la investigación, en particular las publicaciones

periódicas, siguen aumentando a un ritmo significativamente superior al de la inflación general. Se ha previsto un aumento medio anual del 10,4 por ciento de los gastos en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones.

Adquisición de mobiliario y equipo

530. De acuerdo con la evolución actual de los precios, no se han previsto aumentos en 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 locales de inflación específicas.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

531. La CTPO tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos, teniendo en cuenta el lugar de destino, ascienden al 5 por ciento. En cuanto a la contribución al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se ha previsto un aumento de los costos del orden del 2,52 por ciento anual, en dólares, teniendo en cuenta la inflación prevista en Italia. A fin de financiar los componentes distintos del personal de la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), se ha previsto un aumento del 7,0 por ciento anual, teniendo en cuenta la inflación local en el Uruguay, expresada en dólares. Dado que los costos de formación comprenden fundamentalmente los gastos en concepto 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.

Otras partidas presupuestarias

532. Esta partida comprende principalmente 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, la Junta de los Jefes Ejecutivos, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, etc.). Siempre que ha sido posible, se han utilizado como base las estimaciones presupuestarias de dichos órganos. Además, se ha modificado ligeramente el prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Se ha previsto una suma de unos 664.000 dólares con el fin de sufragar el aumento de los costos de la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal, aumento que corresponde al seguro de los funcionarios jubilados y se deriva del creciente número de jubilaciones y del aumento de los costos de las

pensiones. Teniendo en cuenta la cifra de 1,2 millones de dólares correspondiente a la actualización del aumento de los costos de 2008-2009 (véase el párrafo 510), el aumento total del costo del seguro de los funcionarios jubilados sería en realidad de 1,8 millones de dólares.

533. Los costos de auditoría se han incrementado en 336.000 dólares, en previsión de la realización de auditorías anuales en aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), y de la asistencia al Comité Consultivo de Supervisión Independiente por parte del Auditor Externo.

Seguro de salud del personal

534. Cabe recordar que, en su 298.^a reunión, el Consejo de Administración fue informado de que era necesario aumentar las contribuciones de la OIT, la UIT y los miembros del personal asegurados a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), a fin de 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, que pondría en peligro la capacidad de la CSSP para mantener su solvencia por encima del mínimo establecido.

535. El presupuesto aprobado para 2008-2009 incluía una asignación presupuestaria de 4 millones de dólares destinada a restablecer el equilibrio financiero de la CSSP. La cantidad inicial propuesta de 6 millones de dólares se redujo debido a las restricciones presupuestarias del bienio 2008-2009, de forma que la cuestión del equilibrio financiero de la Caja quedó pendiente para presupuestos futuros.

Medidas adoptadas para mejorar la situación de la CSSP

536. La solvencia de la CSSP 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. La CSSP registró resultados de explotación deficientes de forma sistemática entre 2000 y 2007, y las prestaciones superaron a las cotizaciones desde 2003 hasta 2007. En 2004, la CSSP comenzó a liquidar los activos del fondo de garantía para pagar las solicitudes de reembolso. Al 31 de diciembre de 2007, el saldo del fondo de garantía se elevaba a 29,4 millones de dólares de los Estados Unidos. Si bien dicho saldo estaba por encima del mínimo establecido de 19,8 millones de dólares, era un 26 por ciento inferior a la cifra de 39,6 millones de dólares, que constituía el punto medio deseable entre el máximo y el mínimo establecidos.

537. Con el fin de evitar una caída del saldo del fondo de garantía por debajo del mínimo establecido, se decidió aumentar las cotizaciones a la CSSP a partir del 1.º de enero de 2008. Inicialmente, se calculó una cotización aparte para las esposas dependientes reconocidas, anteriormente cubiertas de forma automática junto con el miembro del personal en activo o jubilado. Estas medidas van en consonancia con el aumento de la contribución de la Oficina, de 4 millones de dólares, y las correspondientes cotizaciones de los miembros del personal. A partir de 2010, se procederá a un nuevo ajuste de las cotizaciones con el fin de tener en cuenta el número de niños dependientes asegurados por la CSSP. Esta reestructuración del sistema de cotización tiene por objeto distribuir más equitativamente el aumento requerido entre todas las cotizaciones, sobre la base del número de miembros de la familia asegurados.

538. En este Programa y Presupuesto se ha previsto una cantidad de 0,5 millones de dólares por encima de la inflación normal dentro de los gastos de personal para sufragar la parte correspondiente a la Oficina de las medidas que se aplicarán a partir de 2010, gracias a las cuales se mantendrá la solvencia de la Caja. La contribución de la Oficina a la CSSP se estima al 100 por ciento de las cotizaciones de los miembros activos del personal, y al 200 por ciento de las cotizaciones de los miembros jubilados.

Presupuesto operativo 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	
			Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO												
Órganos rectores												
Conferencia Internacional del Trabajo	2008-09		8.964.162	85.280	1.426.642	1.666.438	82.770	-	-	20.580	-	12.245.872
	2010-11		9.686.804	95.286	1.629.306	1.924.173	101.008	-	-	24.094	-	13.460.671
Consejo de Administración	2008-09		2.647.845	2.526.701	-	109.404	-	-	-	-	-	5.283.950
	2010-11		2.614.466	3.027.968	-	133.410	-	-	-	-	-	5.775.844
Reuniones regionales principales	2008-09		368.519	165.614	133.430	126.545	8.048	-	-	-	-	802.156
	2010-11		472.507	276.580	116.033	234.109	11.398	-	-	-	-	1.110.627
Servicios Jurídicos	2008-09		3.024.018	15.765	-	-	-	9.661	-	59.309	-	3.108.753
	2010-11		3.355.559	19.092	19.586	-	-	-	-	56.816	-	3.451.053
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	2008-09		47.476.732	34.337	852.807	558.906	221.662	483.124	-	863.211	-	50.490.779
	2010-11		51.343.084	38.579	1.853.336	642.481	276.242	561.107	-	791.934	-	55.506.763
Total para órganos rectores		2008-09	62.481.276	2.827.697	2.412.879	2.461.293	312.480	492.785	-	943.100	-	71.931.510
		2010-11	67.472.420	3.457.505	3.618.261	2.934.173	388.648	561.107	-	872.844	-	79.304.958
Objetivos estratégicos												
Sectores técnicos												
Empleo	2008-09		33.793.048	1.331.558	4.163.243	-	162.038	401.338	-	2.977.927	-	42.829.152
	2010-11		37.174.980	1.430.196	6.740.328	-	180.814	458.351	-	3.062.844	-	49.047.513
Protección Social	2008-09		26.951.987	551.799	1.257.023	10.370	23.654	118.620	-	1.830.324	-	30.743.777
	2010-11		29.874.980	613.748	2.846.182	17.831	29.582	111.419	-	1.943.171	-	35.436.913
Diálogo Social	2008-09		32.990.132	1.047.201	2.057.487	2.309.919	6.742	76.370	-	9.688.811	-	48.176.662
	2010-11		38.227.382	878.308	3.372.609	2.698.281	8.529	76.224	-	10.103.086	-	55.364.419
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	2008-09		27.319.242	1.091.707	2.349.591	54.540	-	153.190	-	1.952.601	-	32.920.871
	2010-11		30.299.845	833.965	4.667.571	3.229	-	116.702	-	2.002.840	-	37.924.152

		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	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Programas transversales											
Comunicación e Información Pública	2008-09	18.143.524	190.205	3.173.943	115.186	1.198.375	190.109	-	375.756	-	23.387.098
	2010-11	20.232.463	215.908	3.717.164	102.673	1.280.239	173.104	-	368.758	-	26.090.309
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	2008-09	8.245.731	98.052	34.994	709.485	12.357	23.533	-	163.120	-	9.287.272
	2010-11	9.034.408	89.473	259.957	715.804	11.527	18.693	-	159.508	-	10.289.370
Igualdad de Género	2008-09	2.054.428	92.929	260.628	2.072	1.764	20.696	-	219.450	-	2.651.967
	2010-11	2.348.326	81.941	334.972	2.414	2.354	18.402	-	218.564	-	3.006.973
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	2008-09	2.309.497	363.796	-	-	-	-	-	-	-	2.673.293
	2010-11	1.304.185	235.948	-	-	-	-	-	17.749	-	1.557.882
Instituto Internacional de Estudios Laborales	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	5.134.508	-	5.134.508
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	5.790.459	-	5.790.459
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	6.320.513	-	6.320.513
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	7.609.877	-	7.609.877
Integración de Políticas	2008-09	5.423.977	229.273	628.223	-	-	95.735	-	250.151	-	6.627.359
	2010-11	6.791.970	293.701	498.485	-	-	121.639	-	111.334	-	7.817.129
Estadística	2008-09	6.744.480	128.453	758.735	-	-	212.570	-	229.079	-	8.073.317
	2010-11	7.508.204	126.447	1.364.590	-	-	261.277	-	227.916	-	9.488.434
Reserva para reuniones técnicas	2008-09	392.352	692.801	140.027	-	-	-	-	-	-	1.225.180
	2010-11	448.536	830.244	156.778	-	-	-	-	-	-	1.435.558
Total para programas técnicos		164.368.398	5.817.774	14.823.894	3.201.572	1.404.930	1.292.161	-	29.142.240	-	220.050.969
		183.245.279	5.629.879	23.958.636	3.540.232	1.513.045	1.355.811	-	31.616.106	-	250.858.988
Regiones											
Programas de actividades prácticas en África	2008-09	42.831.769	1.412.500	1.020.137	4.947.666	321.003	459.575	-	8.407.583	23.130	59.423.363
	2010-11	47.902.996	1.461.597	2.899.074	6.339.823	365.551	505.554	-	8.843.410	69.833	68.387.838
Programas de actividades prácticas en las Américas	2008-09	34.858.592	1.074.107	1.564.569	4.242.604	302.677	169.087	-	6.751.337	-	48.962.973
	2010-11	38.936.056	1.197.701	2.545.547	4.189.402	263.172	129.280	-	7.149.301	-	54.410.459
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	2008-09	8.727.740	255.254	330.137	445.908	55.011	65.994	-	1.887.543	-	11.767.587
	2010-11	10.365.553	256.119	1.035.146	542.499	32.382	51.592	-	1.998.726	-	14.282.017

		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	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	2008-09	37.347.580	1.332.439	2.392.369	5.091.211	477.060	405.009	-	6.085.068	-	53.130.736
	2010-11	42.987.676	1.320.025	3.699.828	6.050.081	518.991	417.312	-	6.427.003	-	61.420.916
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	2008-09	14.361.012	428.572	1.054.832	1.545.895	78.191	118.580	-	1.281.212	-	18.868.294
	2010-11	17.247.987	165.537	900.138	1.412.091	28.206	59.639	-	1.391.710	-	21.205.308
Total para las regiones	2008-09	138.126.693	4.502.872	6.362.044	16.273.284	1.233.942	1.218.245	-	24.412.743	23.130	192.152.953
	2010-11	157.440.268	4.400.979	11.079.733	18.533.896	1.208.302	1.163.377	-	25.810.150	69.833	219.706.538
Servicios de apoyo											
Informática y Comunicaciones	2008-09	12.805.520	93.786	5.931.736	3.019.325	-	244.918	-	201.960	-	22.297.245
	2010-11	14.997.684	84.268	5.620.235	3.279.106	-	279.710	-	248.458	200.000	24.709.461
Administración Interior	2008-09	19.791.649	71.852	156.115	17.090.471	1.033.136	757.664	-	274.562	-	39.175.449
	2010-11	22.289.202	80.730	1.261.685	18.784.571	1.025.369	741.112	-	367.444	-	44.550.113
Compras y Contratos	2008-09	2.156.280	19.161	28.946	13.174	-	11.170	-	31.514	-	2.260.245
	2010-11	2.334.809	44.942	63.266	17.933	-	9.833	-	38.506	-	2.509.289
Total para servicios de apoyo	2008-09	34.753.449	184.799	6.116.797	20.122.970	1.033.136	1.013.752	-	508.036	-	63.732.939
	2010-11	39.621.695	209.940	6.945.186	22.081.610	1.025.369	1.030.655	-	654.408	200.000	71.768.863
Total para objetivos estratégicos	2008-09	337.248.540	10.505.445	27.302.735	39.597.826	3.672.008	3.524.158	-	54.063.019	23.130	475.936.861
	2010-11	380.307.242	10.240.798	41.983.555	44.155.738	3.746.716	3.549.843	-	58.080.664	269.833	542.334.389
Servicios de gestión											
Dirección General	2008-09	6.274.632	216.999	1.057.992	510.654	9.184	14.120	-	116.218	-	8.199.799
	2010-11	7.789.976	231.620	315.993	594.353	11.645	15.320	-	126.549	-	9.085.456
Desarrollo de los Recursos Humanos	2008-09	17.430.078	149.241	359.579	228.961	5.521	149.779	-	2.625.638	-	20.948.797
	2010-11	18.807.844	164.996	908.070	176.098	6.492	64.641	-	2.963.502	-	23.091.643
Servicios Financieros	2008-09	13.078.794	15.651	124.701	93.477	-	27.471	-	191.479	-	13.531.573
	2010-11	14.523.945	18.344	489.276	77.652	-	31.373	-	238.711	-	15.379.301
Programación y Gestión	2008-09	7.539.531	60.981	87.445	36.149	-	44.898	-	110.563	-	7.879.567
	2010-11	8.436.936	68.515	290.063	25.904	-	51.276	-	141.158	-	9.013.852
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	2008-09	1.207.463	-	258.173	-	-	-	-	17.228	-	1.482.864
	2010-11	1.365.301	-	240.033	-	-	-	-	23.050	-	1.628.384
Total para servicios de gestión	2008-09	45.530.498	442.872	1.887.890	869.241	14.705	236.268	-	3.061.126	-	52.042.600
	2010-11	50.924.002	483.475	2.243.435	874.007	18.137	162.610	-	3.492.970	-	58.198.636

			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	
			Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Control y evaluación												
Auditoría Interna y Control	2008-09		1.922.028	45.176	131.131	-	-	-	-	28.255	-	2.126.590
	2010-11		2.196.877	50.757	135.412	-	-	-	-	37.008	-	2.420.054
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	2008-09		179.382	50.423	-	-	-	-	-	-	-	229.805
	2010-11		286.908	56.653	-	-	-	-	-	-	-	343.561
Función relativa a las Cuestiones de Ética	2008-09		127.473	8.228	39.272	-	-	-	-	2.500	-	177.473
	2010-11		145.695	-	53.590	-	-	-	-	2.197	-	201.482
Evaluación	2008-09		1.533.384	76.940	108.621	-	-	-	-	24.992	-	1.743.937
	2010-11		1.740.952	86.447	222.866	-	-	-	-	29.525	-	2.079.790
Total para control y evaluación												
	2008-09		3.762.267	180.767	279.024	-	-	-	-	55.747	-	4.277.805
	2010-11		4.370.432	193.857	411.868	-	-	-	-	68.730	-	5.044.887
Otras asignaciones presupuestarias												
	2008-09		1.584.211	4.216	735.696	-	-	-	6.019.997	718.873	26.339.991	35.402.984
	2010-11		1.805.259	4.737	1.063.759	-	-	-	6.920.183	861.910	29.464.449	40.120.297
Ajuste por movimientos de personal												
	2008-09		-5.428.583	-	-	-	-	-	-	-	-	-5.428.583
	2010-11		-6.104.967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.104.967
TOTAL PARTE I												
	2008-09		445.178.209	13.960.997	32.618.224	42.928.360	3.999.193	4.253.211	6.019.997	58.841.865	26.363.121	634.163.177
	2010-11		498.774.388	14.380.372	49.320.878	47.963.918	4.153.501	4.273.560	6.920.183	63.377.118	29.734.282	718.898.200
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS												
Gastos imprevistos	2008-09		-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2010-11		-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES												
Fondo de Operaciones	2008-09		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2010-11		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)												
	2008-09		445.178.209	13.960.997	32.618.224	42.928.360	3.999.193	4.253.211	6.019.997	58.841.865	27.238.121	635.038.177
	2010-11		498.774.388	14.380.372	49.320.878	47.963.918	4.153.501	4.273.560	6.920.183	63.377.118	30.609.282	719.773.200

		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	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS											
Seguridad	2008-09	392.352	-	-	-	1.034.626	-	-	1.382.927	-	2.809.905
	2010-11	448.536	-	-	-	1.189.337	-	-	1.660.609	-	3.298.482
Locales	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	2.540.650	-	2.540.650
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	2.920.561	-	2.920.561
Tecnologías de la información y la comunicación	2008-09	346.873	-	-	-	-	-	-	260.387	203.614	810.874
	2010-11	727.757	-	-	-	-	-	-	-	-	727.757
Reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo	2008-09	325.193	-	-	-	-	-	-	-	-	325.193
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NICSP	2008-09	195.116	10.085	-	-	-	-	-	-	-	205.201
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTE IV	2008-09	1.259.534	10.085	-	-	1.034.626	-	-	4.183.964	203.614	6.691.823
	2010-11	1.176.293	-	-	-	1.189.337	-	-	4.581.170	-	6.946.800
TOTAL (PARTES I-IV)	2008-09	446.437.743	13.971.082	32.618.224	42.928.360	5.033.819	4.253.211	6.019.997	63.025.829	27.441.735	641.730.000
	2010-11	499.950.681	14.380.372	49.320.878	47.963.918	5.342.838	4.273.560	6.920.183	67.958.288	30.609.282	726.720.000

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2008-2009	2010-2011	2010-2011
	(en dólares constantes 2008-2009)		(dólares EE.UU.)
Empleo	2.320.526	2.320.526	2.436.552
Protección social	1.281.240	1.281.240	1.345.302
Diálogo social	8.257.340	8.257.340	8.670.207
Actividades para los empleadores	2.005.160	2.005.160	2.105.386
Actividades para los trabajadores	5.116.043	5.116.043	5.371.887
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1.422.342	1.422.342	1.493.459
Igualdad de género	107.635	107.635	113.017
Estadística	97.696	97.696	102.581
Programas de Actividades Prácticas en África	7.494.250	7.494.250	7.868.963
Programas de Actividades Prácticas en las Américas	4.246.875	4.246.875	4.459.219
Programas de Actividades Prácticas en los Estados árabes	1.722.054	1.722.054	1.808.157
Programas de Actividades Prácticas en Asia y el Pacífico	5.238.209	5.238.209	5.500.119
Programas de Actividades Prácticas en Europa y Asia Central	997.110	997.110	1.046.966
	33.185.277	33.185.277	34.844.542

Evolución del programa y niveles de gastos

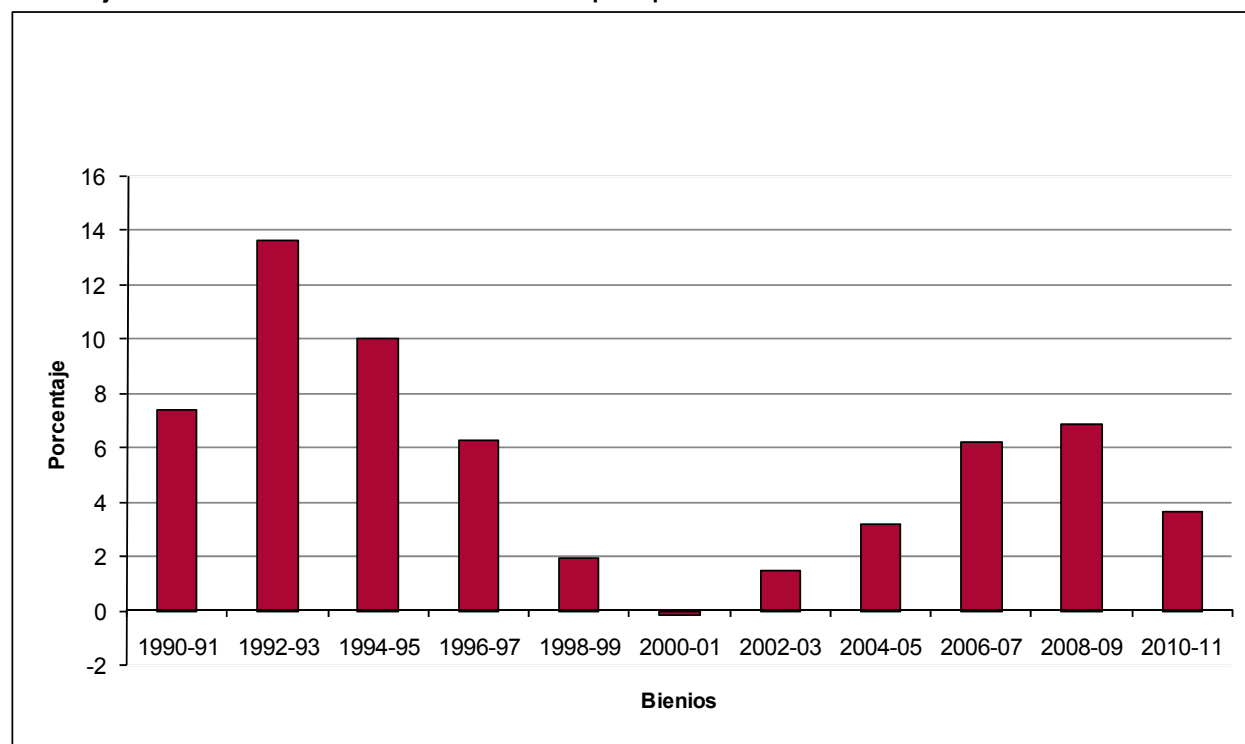
Evolución real del programa (1990-2011)¹

(la base cero es el Programa y Presupuesto aprobado para 1990-1991)

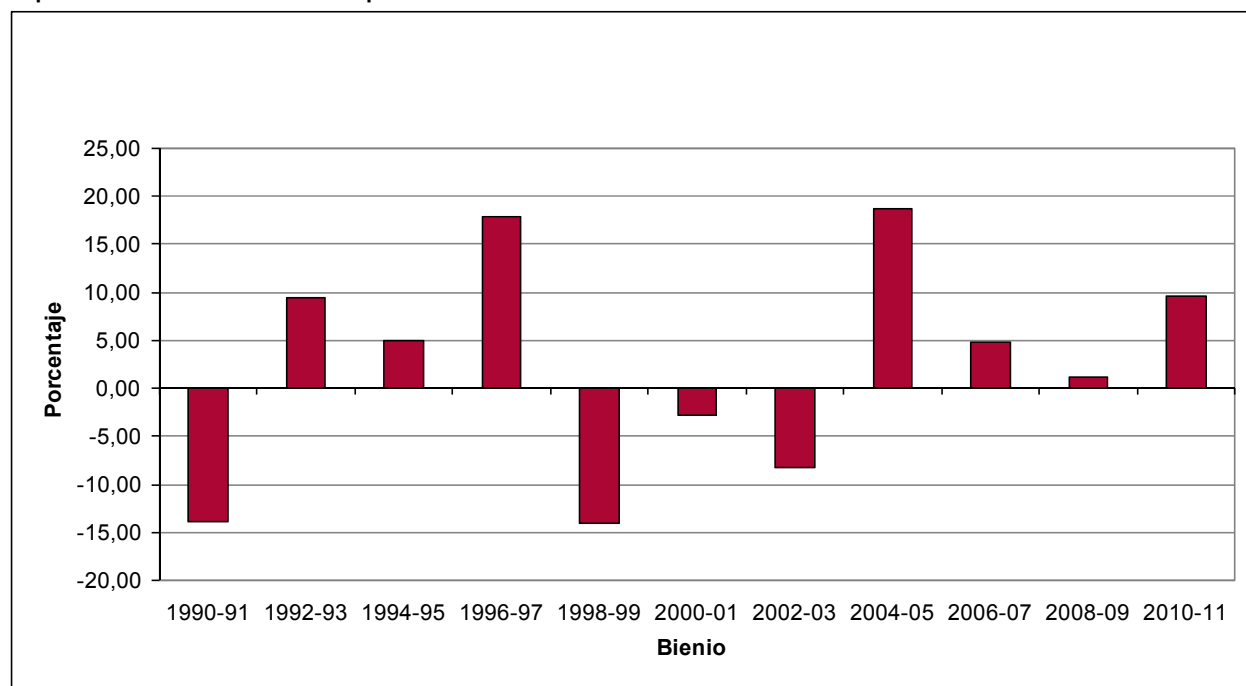


¹ Presupuesto de gastos en dólares constantes excluidos los aumentos de los costos y las fluctuaciones del tipo de cambio.

Porcentajes del aumento de los costos incluidos en los presupuestos bienales



Impacto de las fluctuaciones del tipo de cambio franco suizo/dólar de los Estados Unidos ¹



¹ Este gráfico refleja los cambios porcentuales en el valor nominal del presupuesto de gastos resultantes de las fluctuaciones del tipo de cambio franco suizo/dólar de los Estados Unidos. Por ejemplo, en 2006-2007, el valor nominal del presupuesto muestra un incremento de un 4,8 por ciento resultante de la inestabilidad del tipo de cambio franco suizo/dólar de los Estados Unidos.