

APLICACION DEL PROGRAMA DE LA OIT
EN 2006-2007

MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL

INFORME SOBRE LA APLICACION DEL PROGRAMA DE LA OIT EN 2006-2007

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
97.^a REUNION 2008

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT
(<http://www.ilo.org>)

ISBN 978-92-2-319480-2
ISSN 0251-3226

Primera edición 2008

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.

Prólogo

El presente documento contiene el informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007, que fue examinado por el Consejo de Administración en su 301.^a reunión (marzo de 2008)¹.

¹ Informe de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (documento GB.301/10/1), 301.^a reunión, marzo de 2008.

Índice

	Página
Prólogo	v
Abreviaturas	xi
Resumen	xiii
Introducción	1
Cooperación internacional para promover el trabajo decente	1
Acontecimientos regionales	2
Programas de trabajo decente por país	6
Prosigue la mejora de la coherencia de las políticas, los PTDP, los indicadores y la elaboración de informes	7
Otros acontecimientos ocurridos durante el bienio	11
Nuevos instrumentos adoptados	11
Primera entrega del Premio sobre Trabajo Decente	11
«Ecologización» del Programa de Trabajo Decente	11
La utilización de los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 llega a su fin	12
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	15
Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	17
<i>Resultado 1a.1:</i> Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	17
<i>Resultado 1a.2:</i> Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil	26
Objetivo operativo 1b: Acción normativa	31
<i>Resultado 1b.1:</i> Aumentar la incidencia de las normas	31
Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes ..	41
Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	43
<i>Resultado 2a.1:</i> El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales	43
<i>Resultado 2a.2:</i> Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente	51
<i>Resultado 2a.3:</i> Empleo de los jóvenes	57
Objetivo operativo 2b: Creación de empleo	62
<i>Resultado 2b.1:</i> Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial	62
<i>Resultado 2b.2:</i> Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo	70
<i>Resultado 2b.3:</i> Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local	79

Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.	89
Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social	91
<i>Resultado 3a.1:</i> Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas	91
<i>Resultado 3a.2:</i> Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social	99
Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores	
<i>Resultado 3b.1:</i> Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal	106
<i>Resultado 3b.2:</i> Acción tripartita con respecto a la migración laboral	114
<i>Resultado 3b.3:</i> Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo	118
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.	127
Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales.	129
<i>Resultado 4a.1:</i> Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y más atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros	129
<i>Resultado 4a.2:</i> Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y la gobernanza	140
Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social	147
<i>Resultado 4b.1:</i> Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional.	147
<i>Resultado 4b.2:</i> Mejora de la gobernanza.	151
Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial.	162
<i>Resultado 4c.1:</i> Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos	162
Estrategias temáticas e iniciativas InFocus.	171
Estrategias temáticas.	171
Una globalización justa	171
Superar la pobreza mediante el trabajo	172
Hacer avanzar la igualdad de género	173
Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo	175
Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo	176
Iniciativas InFocus	177
Iniciativa InFocus sobre la Economía Informal (IFI-IE).	177
Iniciativa InFocus sobre la responsabilidad social de las empresas (IFI-CSR). ..	179
Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales (ZFI).	180

Capacidades institucionales	185
Ampliar las asociaciones.	185
Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística	186
Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información	187
Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente.	188
Instituto Internacional de Estudios Laborales	189
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	189
Gobernanza, apoyo y gestión.	193
Gestión basada en los resultados.	193
Servicios para la gobernanza.	198
Evaluación, supervisión y responsabilización.	200
Infraestructura	202
Apéndices	
Apéndice I	207
Apéndice II	215
Apéndice III.	216
Apéndice IV	218
Apéndice V	220

Abreviaturas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental
CEI	Comunidad de Estados Independientes
CER	Comunidad económica regional
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIARIS	Centro Informático de Aprendizaje y de Recursos para la Inclusión Social
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
DEL	Desarrollo económico local
DELP	Documento de estrategia de lucha contra la pobreza
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EDMS	Sistema Electrónico de Gestión de Documentos
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema integrado de información sobre los recursos
IRIS/SMM	IRIS/Módulo de Gestión Estratégica
JJE	Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación
KAB	Conozca su negocio
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MOSS	Normas Mínimas de Seguridad Operacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivo de Desarrollo del Milenio
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PGE	Programa Global de Empleo
PIIE	Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de trabajo decente por país
PYME	Pequeña y mediana empresa
RAPS	Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos
RSE	Responsabilidad social de las empresas

SADC	Comunidad del Africa Meridional para el Desarrollo
SIYB	Inicie y Mejore su Negocio
SST	Seguridad y salud en el trabajo
TI	Tecnologías de la información
TREE	Formación para fomentar la autonomía económica rural
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UEMOA	Unión Económica y Monetaria del Africa Occidental
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNDSS	Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
WCMS	Sistema de gestión del contenido de la web
WEDGE	Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISCON	Mejoras laborales en pequeñas obras de construcción
WISE	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
WISH	Mejoras laborales para hogares seguros
ZFI	Zona franca industrial

Resumen

Introducción

El presente informe brinda un panorama general de la actuación de la OIT y de la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007. De conformidad con las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, en el informe se presenta y analiza información detallada respecto de cada objetivo estratégico, con especial énfasis en los resultados. Esto es parte de un proceso en curso con miras a perfeccionar los indicadores para 2008-2009 y revisar por completo los indicadores que han de utilizarse para el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

Por primera vez, se utilizó el Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) para recopilar la información necesaria mediante un módulo recientemente desarrollado para el informe sobre la aplicación del programa. Cada oficina exterior ingresó la información correspondiente usando como marco de referencia los resultados por país de los PTDP; esos datos fueron posteriormente examinados por los coordinadores designados para informar con respecto a cada resultado.

Si bien el informe presenta un panorama más preciso de la labor de la OIT, también es mucho más extenso. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno formular comentarios sobre este enfoque para los futuros informes.

Cooperación internacional para promover el trabajo decente

El trabajo decente se incorporó como una nueva meta en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se hizo referencia a él en las Declaraciones Ministeriales del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas en 2006 y 2007. A raíz de estas Declaraciones se elaboró una Guía Práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente en las actividades de todos los organismos de las Naciones Unidas, la cual fue adoptada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) y aprobada como instrumento para lograr la coherencia de las políticas en torno al trabajo decente en todo el sistema multilateral. La OIT ha participado plenamente en el proceso de reforma de las Naciones Unidas y también ha participado de manera activa en el examen de la JJE y en los esfuerzos generales con miras a la reforma, así como en los programas integrados de las Naciones Unidas en el ámbito de los países, en particular en los ocho países piloto del proyecto «Unidos en la Acción». El apoyo al trabajo decente se puso también de manifiesto en la declaración final de la Cumbre del G8 celebrada en junio de 2007, así como en las conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo de Ministros en diciembre de 2006, y en una Comunicación de la Comisión Europea en la que se destaca el trabajo decente como prioridad de la cooperación para el desarrollo. La OIT reforzó su colaboración y elaboró programas de acción conjuntos con el PNUD y organismos especializados de las Naciones Unidas, y firmó una serie de acuerdos de cooperación con otras organizaciones.

Acontecimientos regionales

Africa

La OIT trabajó junto con los Estados Miembros y varias organizaciones para lograr una mayor coherencia de las políticas y aumentar el apoyo al Programa de Trabajo Decente en el marco de las estrategias de desarrollo continentales, regionales y nacionales. En 2006 se creó el grupo de trabajo de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea/OIT para fomentar la creación de trabajo decente. El apoyo técnico y las contribuciones de la OIT redundaron en la integración del trabajo decente en los programas regionales, la creación de la Red Regional Africana para el empleo y la integración del empleo de los jóvenes en la Declaración de Consenso adoptada durante el Quinto Foro para el Desarrollo de África. El fortalecimiento de la cooperación de la OIT con las comisiones económicas regionales contribuyó a la adopción de marcos regionales para políticas de empleo integradas en cinco regiones de África. En la undécima Reunión Regional Africana de la OIT (abril de 2007) se adoptó el Programa de Trabajo Decente para África 2007-2015.

Las Américas

La labor en esta región se vio influida por las prioridades de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente y el Decenio del Trabajo Decente (2006-2015). Se prestó particular atención al empleo de los jóvenes; 13 países de la región están desarrollando planes e iniciativas en esa esfera. Programas sociales de transferencias monetarias condicionadas llevados a cabo en México y Brasil permitieron abordar el problema del trabajo infantil. Asimismo, se consolidó el diálogo social a través de diversos consejos, foros y otros mecanismos de diálogo social. La aplicación de los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva fue una cuestión prioritaria y proporcionó herramientas concretas para los procesos de integración regional.

Estados árabes

La OIT firmó un nuevo Memorando de Entendimiento con la Organización Árabe del Trabajo, a raíz del cual se organizó un seminario regional tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo que dio lugar a la elaboración de un plan estratégico para la región en materia de seguridad y salud en el trabajo. La cooperación técnica proporcionada al Consejo de Cooperación del Golfo redundó en el refuerzo de las unidades de inspección del trabajo de varios Estados, y la labor relativa a la promoción del empleo apoyó, por su parte, la elaboración de estrategias y planes de acción nacionales. Asimismo, se emprendieron nuevas iniciativas en materia de empleo en Líbano e Iraq. La región registró mejoras en cuanto a la representación de los trabajadores, y se establecieron mecanismos para hacer participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la supervisión de los PTDP.

Asia y el Pacífico

La decimocuarta Reunión Regional Asiática (República de Corea, 2006) constituyó un importante hito por lo que se refiere a reafirmar el compromiso de los mandantes con respecto al trabajo decente en el marco del Decenio del Trabajo Decente (2006-2015) y los PTDP. Se aprobaron cinco prioridades comunes, recogidas en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 e incorporadas en el Decenio del Trabajo Decente en Asia. Las cuestiones relativas a la puesta en práctica del Decenio del Trabajo Decente en Asia se discutieron también en el Foro regional asiático sobre crecimiento, empleo y trabajo decente (Beijing, 2007) y la Reunión técnica tripartita de la OIT sobre el trabajo decente en los países de las Islas del Pacífico (Fiji, 2007). La OIT firmó un acuerdo de cooperación con la Secretaría de la ASEAN y emprendió iniciativas con la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional y con el Foro de las Islas del Pacífico.

Europa y Asia Central

Las dos ampliaciones de la Unión Europea dieron lugar a una reorientación de las actividades de la OIT en los ámbitos del asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica a los países de Europa Sudoriental, Europa Oriental, el Cáucaso y Asia Central. Se promovieron los objetivos de trabajo decente mediante la formulación y aplicación de once PTDP, el refuerzo de la cooperación regional en lo relativo a la política de empleo en Europa Sudoriental («el Proceso de Bucarest») y la adopción de objetivos regionales en materia de empleo de los jóvenes en Europa Sudoriental y los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). El enfoque de la OIT con respecto a la seguridad y salud en el trabajo contribuyó a que se acordara una hoja de ruta regional y a la reestructuración de los sistemas de prestaciones en varios países. Se prestó una creciente atención a la cuestión de las migraciones mediante campañas de lucha contra la trata de personas y creación de capacidad. El diálogo social, aunque es aún frágil, se vio reforzado gracias al apoyo proporcionado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Programas de trabajo decente por país (PTDP)

El Módulo de Gestión Estratégica de IRIS (IRIS/SMM) facilitó la ejecución de un proceso de programación más transparente, y el hecho de vincular los recursos a escala de toda la Oficina con los resultados de los programas por país mejoró la colaboración y permitió un seguimiento más preciso de la utilización de los recursos. Se finalizaron los documentos de PTDP en 31 Estados Miembros y hay otros 53 en preparación. La puesta en práctica de los PTDP puso en evidencia que están ayudando a definir resultados más realistas y específicos y se están convirtiendo rápidamente en el principal medio de asignación de recursos. En todas las regiones se incrementó el apoyo a los programas por países de las Naciones Unidas y a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

Prosigue la mejora de la coherencia de las políticas, los PTDP, los indicadores y la elaboración de informes

El proceso de elaboración del informe sobre los resultados logrados durante este bienio generó aportes y enseñanzas útiles para el futuro.

La coherencia y la orientación de las políticas seguirán siendo importantes temas con miras a la mejora de la eficacia de la labor de la OIT. Se han puesto en práctica o se han incluido en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 importantes medidas para mejorar la coherencia y la orientación de las políticas, con inclusión de los PTDP, los resultados conjuntos, los productos globales, las oportunidades en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, y una estrategia en materia de conocimientos. Será importante asegurarse de que esas medidas se mejoren de forma continua y se apliquen efectivamente.

Se han hecho progresos considerables con respecto a la elaboración y puesta en práctica de los PTDP, pero se requieren aún más esfuerzos, en particular en lo que atañe a la garantía de la calidad, la participación de los mandantes, y la determinación y definición de las prioridades.

Se han logrado mejoras en cuanto a los indicadores y los mecanismos de elaboración y presentación de informes, pero hay que proseguir los esfuerzos con miras a reforzar la función de los coordinadores de resultados, introducir mejoras en IRIS, definir indicadores más mensurables y hacer un mejor uso de los resultados de las evaluaciones.

Otros acontecimientos durante el bienio

Nuevos instrumentos adoptados

Tras un intenso proceso de consultas tripartitas, el nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 199) fueron adoptados con un amplio apoyo. Ambos Convenios refunden y actualizan convenios existentes de la OIT, además de contener nuevas disposiciones.

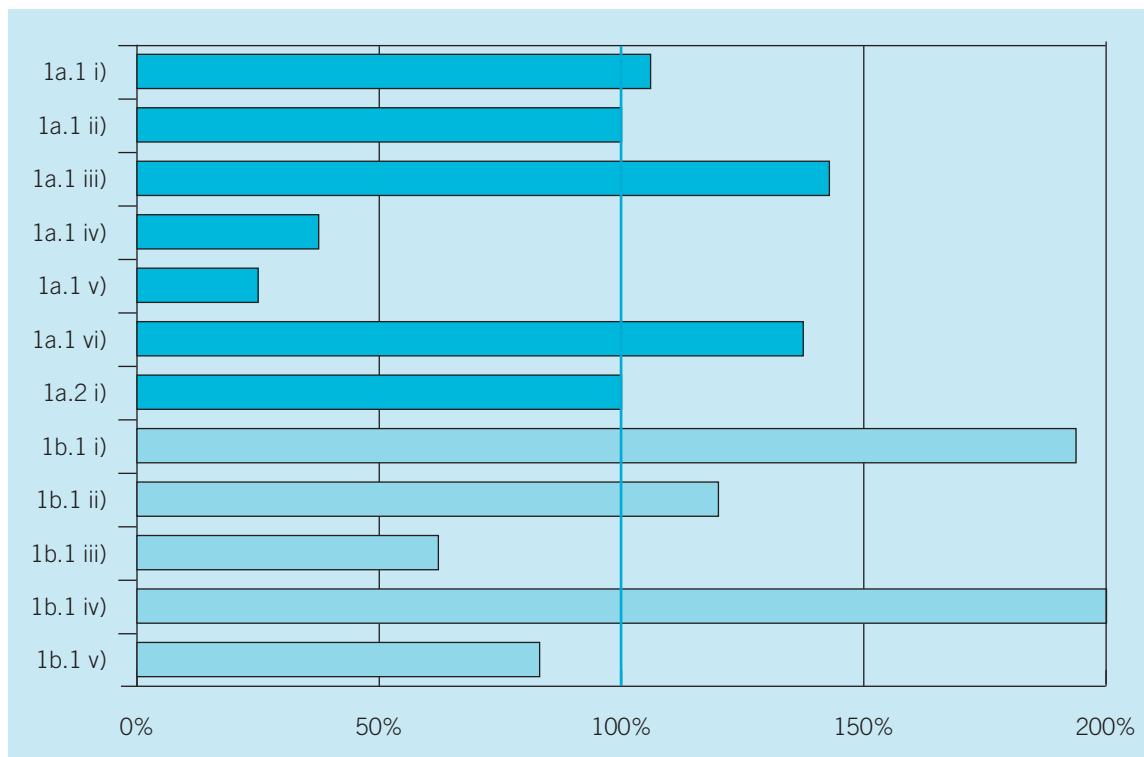
La OIT adoptó también el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación correspondiente, 2006 (núm. 197), una nueva Recomendación sobre la relación de trabajo y una resolución relativa a la exposición al asbesto.

Fin de la utilización de los fondos con cargo al superávit de 2000-2001

A finales de 2007, se había utilizado el 97,36 por ciento de los recursos con cargo a los fondos del superávit de 2000-2001. Quedaban aún por gastar algunas asignaciones en países donde los proyectos financiados con el superávit tropezaron con dificultades para su ejecución debido a problemas geopolíticos. A lo largo de un período de cinco años, los fondos con cargo al superávit se utilizaron para financiar un total de 155 proyectos en relación con los cuatro objetivos estratégicos. Entre ellos se incluyeron proyectos para la promoción del diálogo social, para prestar apoyo a personas afectadas por crisis, para desarrollar la labor relacionada con la dimensión social de la globalización, y para reforzar la capacidad institucional, por ejemplo, con la introducción de IRIS.

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

Porcentaje de metas alcanzadas



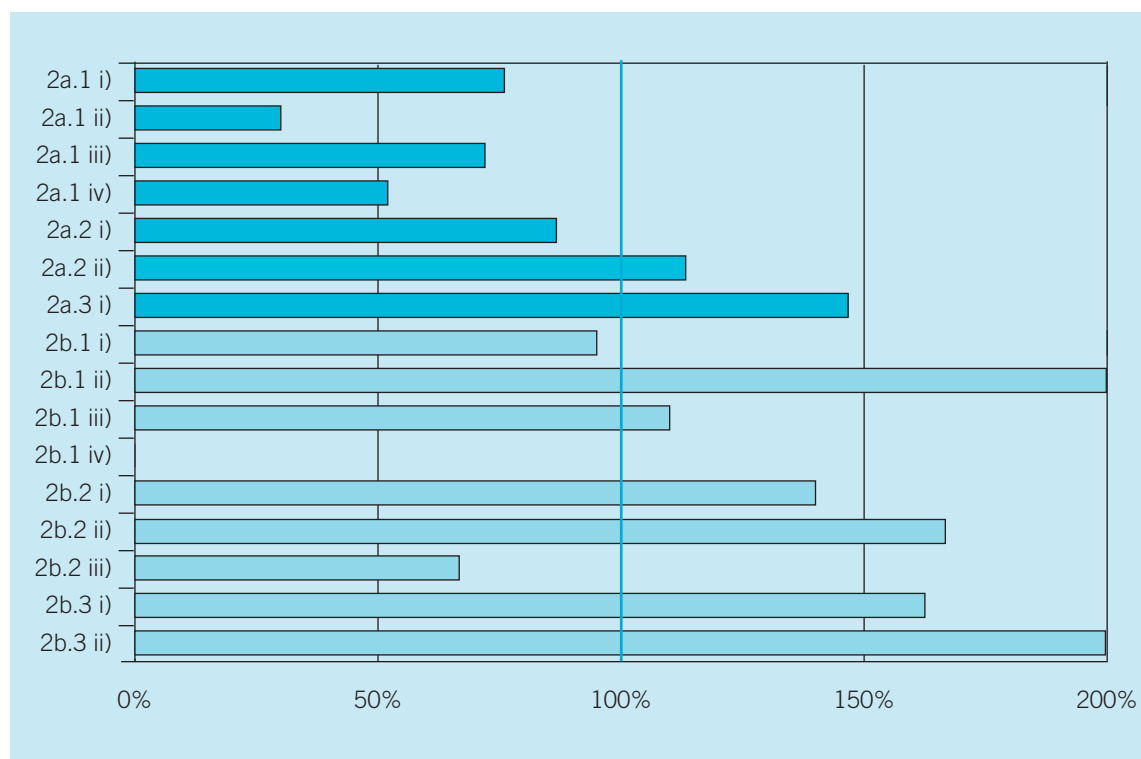
El reconocimiento internacional de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se hizo patente en el interés demostrado a nivel mundial por incorporarlos en directrices, acuerdos y códigos de conducta empresariales. En el plano nacional, numerosos países incluyeron los principios y derechos fundamentales en el trabajo en leyes del trabajo revisadas o promulgadas, y 19 países ratificaron los convenios fundamentales. Los resultados correspondientes al principio de la no discriminación fueron inferiores a las metas previstas. Se confeccionaron otras herramientas para promover esos principios.

Un total de 65 Estados Miembros indicaron que habían realizado progresos con respecto a la adopción de medidas contra el trabajo infantil. Las intervenciones se centraron sobre todo en la recopilación de datos y en la incorporación de cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Se estima que 415.000 niños, así como sus familiares, se beneficiaron directamente del apoyo de la OIT o de intervenciones respaldadas por la Organización, y que el número de beneficiarios indirectos fue de aproximadamente 1 millón. La aplicación a mayor escala de los principios de la OIT exigirá mejorar la labor realizada en los distintos países en materia de políticas, así como realizar esfuerzos para garantizar la incorporación del trabajo infantil en los programas y las prioridades nacionales, regionales e internacionales. La OIT elaboró el Informe global de 2006 y el Plan de acción global, en los que se fijan metas para el establecimiento de planes de acción nacionales, y apoyó la definición de normas mundiales para la elaboración de estadísticas relativas al trabajo infantil.

Tal como indica la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la mejor aplicación de los convenios ratificados y la mayor participación tripartita en el proceso de control superaron las expectativas. Se llegó a un amplio consenso sobre la adopción de una estrategia que aumentara la incidencia del sistema normativo; a este respecto, el mantenimiento de la calidad del sistema de control a la luz de la mayor carga de trabajo sigue planteando un desafío. Se sigue haciendo un gran uso de las cuatro bases de datos normativas. La OIT estableció la página de entrada de información por países NATLEX, que da acceso en línea a toda la información relacionada con las normas de un determinado país, además de proporcionar enlaces con los PTDP.

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

Porcentaje de metas alcanzadas



La puesta en práctica del Programa Global de Empleo (PGE) en el marco de los programas de trabajo decente por país (PTDP) provocó un aumento de la demanda de asistencia y productos de la OIT. Las consultas tripartitas y el diálogo social permitieron formular políticas y estrategias nacionales en materia de empleo en 17 países, y se están impulsando iniciativas internacionales en un mínimo de diez países. La transformación de los mecanismos de ayuda, la nueva estrategia de unificación de las Naciones Unidas («One UN»), la asociación entre la OIT y el PNUD, así como el Fondo para el logro de los ODM, brindaron nuevas oportunidades, pero exigieron una adaptación continua. Durante el bienio se produjo un aumento considerable de la demanda de asistencia relacionada con los sistemas de información del mercado de trabajo y los datos y el análisis del mercado de trabajo.

Se alcanzaron los objetivos globales en lo que respecta a la introducción de los cambios necesarios en la legislación, las políticas y la aplicación de los programas relacionados con el desarrollo de las calificaciones. El compromiso suscrito con miras a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el reconocimiento de la función desempeñada por el trabajo decente en la reducción de la pobreza conllevaron un aumento de los recursos destinados a la educación y la alfabetización, y pusieron de relieve el vínculo existente entre la educación, la formación profesional y la empleabilidad como medio para garantizar la incorporación al mundo del trabajo. La OIT debe elaborar nuevas herramientas para impulsar el desarrollo de las calificaciones en la economía rural e informal, incorporar las calificaciones básicas en la formación técnica e integrar el desarrollo de las calificaciones en las políticas de desarrollo económico local y las estrategias nacionales de empleo.

Unos 21 países formularon planes de acción nacionales o ejecutaron programas operativos de promoción del empleo de los jóvenes que reflejaban el PGE y el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 22). La OIT también desarrolló nuevas herramientas para los mandantes y contribuyó a la inclusión del trabajo decente para los jóvenes en las políticas de empleo, así como en los programas mundiales y regionales. Habida cuenta de la importancia cada vez mayor que los Estados Miembros conceden a la formulación de políticas relativas al empleo de los jóvenes, la OIT debe mejorar su capacidad para

responder bajo presión a las demandas de los países para que encuentre soluciones «parche» inmediatas, además de proporcionar enfoques más a largo plazo.

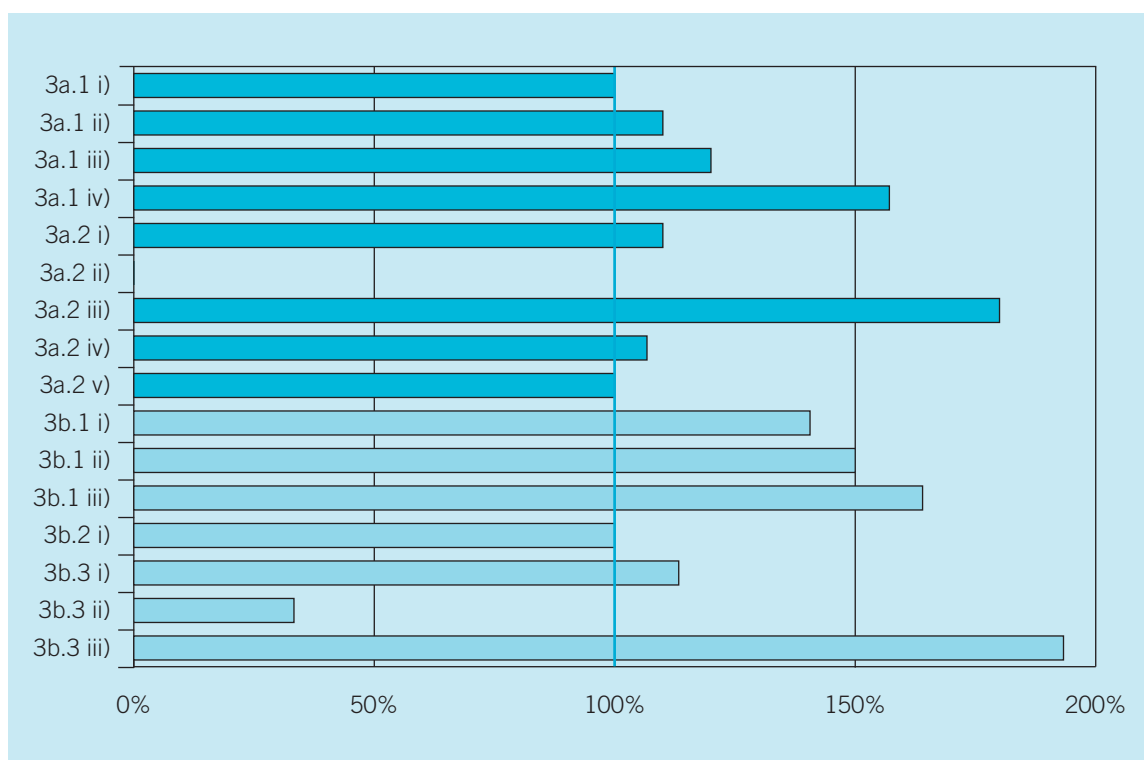
Se lograron importantes avances en las actividades de creación de empleo a través del desarrollo empresarial, sobre todo en lo que respecta al desarrollo y la aplicación de metodologías más integradas que permitían combinar las intervenciones a nivel de las políticas con herramientas de mejora empresarial. Estas metodologías se utilizaron en el marco del Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE), en las intervenciones posteriores a una crisis y en los programas de mejora de la cadena de valor. Si bien se logró una incidencia considerable en el plano nacional, siguió siendo difícil reproducir a mayor escala los proyectos piloto que obtuvieron buenos resultados. La creación de entornos propicios para las actividades empresariales debe ser un componente más importante en la formulación y aplicación de los programas. Por otro lado, la formulación de los programas sigue siendo bastante deficiente en lo que respecta a la medición y el análisis cuantitativos de la incidencia.

Nueve países afectados por una crisis utilizaron enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra y 20 países adoptaron programas que demostraban su viabilidad. Una evaluación independiente de las estrategias mundiales confirmó el reconocimiento internacional de la gran calidad de las estrategias, metodologías y herramientas de la OIT. Pese a este reconocimiento, sigue siendo necesario demostrar la eficacia de estos enfoques a los nuevos actores y responsables de la formulación de políticas; además, las cuestiones de gobernanza siguen siendo un obstáculo para la aplicación de estrategias a largo plazo. Por lo tanto, la OIT intensificará sus esfuerzos para institucionalizar las metodologías y herramientas mediante el fortalecimiento de la capacidad. También es necesaria una mejor integración de los organismos gubernamentales, los interlocutores sociales y las comunidades, y deberán impulsarse las asociaciones con los organismos internacionales de financiación y desarrollo.

Varios países incluyeron el desarrollo económico local en sus PTDP, lo que permitió adoptar enfoques mejor integrados con respecto a la promoción del empleo, el desarrollo empresarial, los métodos basados en la utilización intensiva de mano de obra y el desarrollo de las calificaciones. La creación de una plataforma mundial de recursos y la elaboración de guías prácticas fueron unos logros importantes, y ayudaron a sensibilizar en mayor medida a los mandantes y a proporcionar acceso a recursos importantes. La mejor integración dentro de la OIT está conduciendo a la elaboración de un programa global en materia de desarrollo económico local.

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

Porcentaje de metas alcanzadas



En los procesos de elaboración de los programas de trabajo decente por país y de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y en los planes nacionales de acción se tuvieron en cuenta las prioridades de seguridad social; en muchos casos los interlocutores sociales desempeñaron una función fundamental para que estas prioridades quedasen reflejadas en los programas nacionales. Si bien se reconoció la importancia de la seguridad social en las declaraciones políticas de reuniones internacionales y a nivel nacional, era absolutamente necesario promover la incorporación de la seguridad social en los planes nacionales y en los marcos internacionales. La OIT elaboró dos documentos de política como herramientas de promoción y dos nuevas plataformas de Internet.

La OIT apoyó a los Estados Miembros en la formulación y aplicación de políticas de protección social y en la gobernanza de los regímenes de protección social. Gracias a la asistencia de la OIT, 27 países aumentaron su capacidad nacional en este ámbito y 14 adoptaron medidas para mejorar la gobernanza de los regímenes de protección social. La OIT centró el apoyo en los procesos de reforma nacionales de un número limitado de países, a través de programas que podían convertirse en componentes de los programas de trabajo decente por país, de los DELP o de programas de protección social. Esto requería una considerable asistencia y a veces representaba una gran exigencia para los recursos y las capacidades de la OIT.

La adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), representaba un importante progreso y constituía la base de la labor de la OIT en este ámbito. Se establecieron más perfiles nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), y 16 países ratificaron los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo. Gran parte del apoyo técnico se destinó a reforzar la capacidad de las inspecciones del trabajo. Obtener el compromiso de las autoridades gubernamentales para lograr progresivamente entornos de trabajo seguros y saludables sigue siendo un reto. Es necesaria una movilización importante de los mandantes para apoyar los esfuerzos de la OIT y facilitar la movilización de recursos.

Es necesario prestar una atención creciente a las migraciones laborales en un mundo en proceso de globalización. La asistencia de la OIT contribuyó a que se adoptaran medidas en 20 países para proteger

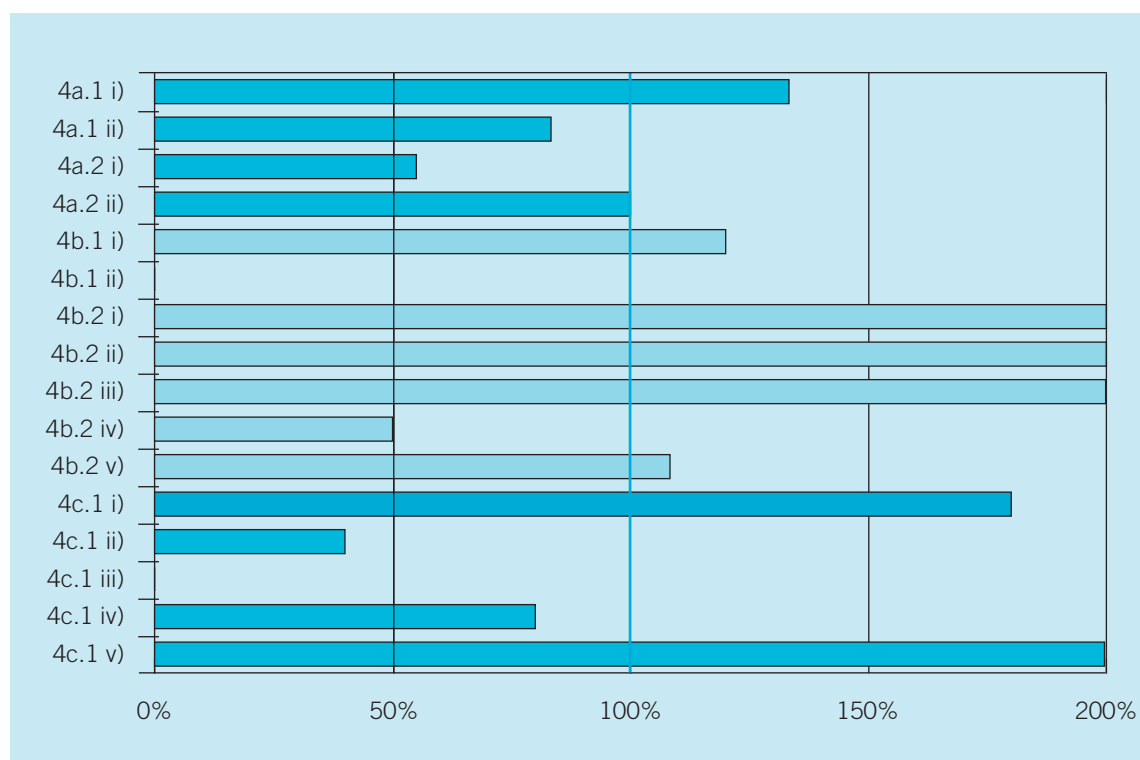
a los trabajadores migrantes, se obtuvieran compromisos para luchar contra la discriminación de que son víctimas los trabajadores migrantes y se ratificaran convenios de la OIT y una convención de las Naciones Unidas en materia de migración. La adopción del Marco multilateral para las migraciones laborales² servirá de base para la formulación de políticas eficaces de migración laboral. Se están realizando investigaciones para que la OIT pueda responder de forma más eficaz a las nuevas cuestiones que se plantean en torno a los trabajadores migrantes de la economía informal y con respecto a la migración temporal. Se ha elaborado un suplemento de la encuesta sobre la fuerza de trabajo para reunir datos más amplios sobre las migraciones y se ha aplicado en tres Estados Miembros.

Se aplicaron actividades y proyectos de cooperación técnica relacionados con el VIH/SIDA en más de 70 países. Las estrategias se centraron en ámbitos de trabajo específicos y en las regiones más afectadas, y sirvieron de base a los mandantes tripartitos para elaborar y aplicar programas. En general, se superaron con creces las metas, en particular en relación con la aplicación de políticas y programas relacionados con el lugar de trabajo. Los principales retos de la OIT siguen siendo garantizar que los lugares de trabajo contribuyen al acceso universal a la prevención y el tratamiento, y establecer medidas preventivas para impedir que haya nuevas infecciones. En los países de baja prevalencia hay a veces una cierta reticencia a abordar el problema del VIH/SIDA ante otras prioridades urgentes.

² El Marco multilateral para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos fue adoptado por una Reunión tripartita de expertos en 2005. En su 295.^a reunión (marzo de 2006), el Consejo de Administración tomó nota del Marco y autorizó su publicación.

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Porcentaje de metas alcanzadas



Hubo una creciente demanda de asistencia en términos de servicios directos para las organizaciones de empleadores, y la OIT fue sumamente eficiente en cuanto a la elaboración de herramientas y material de formación para lograr que las organizaciones sean más útiles para sus afiliados. Se superaron con creces las metas en lo que respecta a la prestación de servicios por parte de las organizaciones de empleadores, pero no se alcanzaron a la hora de influir en las políticas para mejorar los resultados y la competitividad de las empresas. Este último objetivo representaba un gran desafío, ya que implicaba ayudar a las organizaciones a influir en terceros. Entre otros problemas que se plantearon cabe señalar la dificultad para cubrir los puestos vacantes de especialistas en cuestiones relativas a los empleadores y una falta de tradición sólida en materia asociativa en algunos países. La OIT elaboró una nueva guía electrónica titulada *Reaching out to small and medium-sized enterprises* con miras a abordar el problema de la falta de representación del sector de las pequeñas empresas.

Hubo una evolución positiva en relación con las organizaciones de trabajadores, en particular su participación en los procesos de elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), una mayor capacidad para influir en las políticas y los programas de desarrollo y una cooperación más estrecha gracias a la fusión de organizaciones de trabajadores de ámbito nacional, regional e internacional. Se prestó especial atención a las cuestiones relativas a la igualdad de género, la promoción del trabajo decente para todos, incluso en las zonas francas industriales, y el fomento del empleo de los jóvenes basado en los derechos. El clima político en algunos países dificultó la labor de cooperación. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar la asistencia de la OIT y de definir más claramente las prioridades para su labor de fortalecimiento de la capacidad. Las conclusiones del Coloquio internacional sobre el papel de los sindicatos en la educación obrera (octubre de 2007) deberían utilizarse para abordar estas cuestiones.

En lo que respecta al fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional, los resultados fueron muy diversos. Hubo varios hechos positivos con respecto a la participación de los mandantes de la OIT en el diálogo social regional como resultado de las actividades de asistencia de la OIT. No obstante, no fue fácil evaluar la influencia en general de la OIT y de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas laborales y de empleo regionales. Se ultimaron una encuesta y análisis

realizados a nivel de toda la Oficina para mejorar la coordinación y el intercambio de conocimientos. Aunque no se incluyeron como resultados, los diversos memorandos de entendimiento firmados entre la OIT y varias comunidades económicas regionales representan un importante paso en la colaboración institucional.

Se lograron buenos resultados en relación con la mejora de la gobernanza del mercado de trabajo y del ámbito socioeconómico nacional gracias al diálogo social, aunque los informes presentados no captaron adecuadamente la dimensión de género. Cierta número de ministerios de trabajo solicitaron la asistencia de la OIT para mejorar la eficacia de sus servicios. El programa de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) denominado «Better Work» suscitó considerable atención porque se centra en la mejora del diálogo social, las condiciones de trabajo y la competitividad en las cadenas mundiales de suministro, de conformidad con la legislación nacional y las normas fundamentales del trabajo. La tendencia de los Estados Miembros a adoptar un enfoque fragmentario y de alcance más inmediato para mejorar la gobernanza supone un constante desafío para la promoción de la estrategia de la OIT más coherente y global.

Se aprobó un nuevo enfoque de las actividades sectoriales con el fin de reforzar las áreas fundamentales de la labor y la investigación en el ámbito sectorial, y mejorar el establecimiento de prioridades. A fin de potenciar al máximo los efectos, se hará mayor hincapié en la elaboración de herramientas, con inclusión de materiales de formación.

Si bien las estrategias generales de trabajo en relación con determinados sectores funcionaron bien, tuvieron que adaptarse a la adopción en una fecha posterior a la prevista del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y a la necesidad de celebrar una tercera discusión sobre el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). La gran importancia que se concedió a las consultas permitió alcanzar niveles de aceptación sin precedentes para ambos instrumentos. Además de las dos ratificaciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y de ocho ratificaciones del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), unos 33 Estados adoptaron medidas para aplicar los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices sectoriales durante el bienio.

Estrategias temáticas

Una globalización justa

Un reto importante que se ha planteado hasta ahora y que se sigue planteando es la integración de las distintas políticas destinadas a crear oportunidades de trabajo decente. El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización del Consejo de Administración desempeñó un papel capital a este respecto, dado que en él se examinaron informes y documentos de base de la Oficina relacionados con la coherencia de las políticas. La OIT inició una serie de reuniones con personal directivo de varias organizaciones internacionales para concentrarse en mejorar el análisis de las políticas y desarrollar más la Iniciativa de Coherencia de las Políticas. También se está trabajando en varios países para evaluar las repercusiones de las políticas económicas y financieras internacionales sobre el trabajo decente y formular respuestas nacionales integradas que apoyen los PTDP.

Superar la pobreza mediante el trabajo

Las actividades se centraron en elaborar herramientas, influir en las políticas nacionales y aumentar la capacidad. Entre los resultados obtenidos cabe citar la integración del empleo en los marcos nacionales de políticas y la atención brindada al empleo en reuniones internacionales. Influir de manera más eficaz en las políticas nacionales para obtener resultados mejores y más observables en materia de empleo y de lucha contra la pobreza sigue siendo un reto permanente. La OIT, a fin de tener una mayor influencia sobre los ministerios nacionales, debe reforzar más su base de conocimientos en materia de análisis y de políticas, así como su nivel de interacción con las instituciones financieras internacionales en los planos mundial, regional y nacional.

Hacer avanzar la igualdad de género

Se obtuvieron buenos resultados en cuanto a incorporar las preocupaciones de género en las actividades nacionales gracias a una colaboración con los organismos de las Naciones Unidas y con otros organismos internacionales para el desarrollo. La igualdad de género fue incluida en los planes nacionales de empleo y plasmada en la legislación laboral. La metodología participativa de la OIT para las auditorías de género fue utilizada por los mandantes y por varios equipos por país de las Naciones Unidas. Mejorar el cumplimiento de la legislación en materia de discriminación sigue siendo un reto importante; la OIT debe seguir promoviendo un paquete de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y poniéndose de acuerdo con los mandantes para ofrecer un enfoque coherente. El personal debe recibir más formación sobre los conceptos de la igualdad de género, técnicas para incorporar esos conceptos y una promoción más eficaz de los cuatro convenios clave sobre igualdad de género.

Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo

Las actividades destinadas a aumentar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo implicaron desplegar esfuerzos para promover la ratificación y aplicación de convenios actualizados, y el suministro de asistencia a los Estados Miembros para ayudarlos a cumplir los convenios ratificados. Se hicieron progresos, por ejemplo, en la armonización de las leyes nacionales del trabajo con las normas internacionales del trabajo, la creación de comisiones sobre trabajo forzoso, y la adopción de medidas contra el trabajo infantil en 65 países. Hacen falta un enfoque y una metodología más sistemáticos para identificar las prioridades nacionales e incorporar las prioridades relacionadas con las normas en las actividades de cooperación técnica de las Naciones Unidas y de la OIT a fin de aumentar la influencia de las normas en el desarrollo.

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

En muchos países, el diálogo social y el tripartismo permitieron lograr un consenso respecto de toda una variedad de políticas sociales y económicas. El tripartismo y la plena participación de los interlocutores sociales constituyeron un componente esencial de varios procesos, entre ellos, el intercambio de conocimientos y la planificación y aplicación de los PTDP. La «Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente» sirvió de apoyo para la promoción del tripartismo. Garantizar que los interlocutores sociales tuvieran influencia en la formulación de las políticas económicas y sociales constituye un reto permanente. Se elaboraron materiales de formación relacionados con el tripartismo y el diálogo social destinados al personal.

Iniciativas InFocus

Iniciativa InFocus sobre la Economía Informal (IFI-IE)

La acción de la OIT se centró en: el desarrollo e intercambio de conocimientos; la evaluación e integración de las herramientas de la OIT; el apoyo a los PTDP; el diálogo sobre las políticas; la organización y el tripartismo; y la medición y acopio de datos. Varios países desplegaron importantes esfuerzos para atender los problemas de gobernanza, formular políticas nacionales, ampliar la protección social, facilitar la organización y el diálogo, e incrementar la productividad en la economía informal. Para atender el problema permanente de la identificación y divulgación eficaz de las buenas prácticas, la OIT debe integrar sus herramientas relacionadas con la economía informal en un formato accesible y fácil de utilizar.

Iniciativa InFocus sobre la responsabilidad social de las empresas (IFI-CSR)

La organización de dos foros y la creación de un grupo de coordinación en la OIT contribuyeron al desarrollo de los conocimientos en el plano interno. Diversos materiales de formación sobre la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre la EMN) fueron utilizados como importantes contribuciones en reuniones tripartitas y de expertos. El aumento de la capacidad reforzó la participación de los mandantes en la aplicación de iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas. La labor futura se centrará en mejorar la estrategia y la capacidad de la OIT y en potenciar al máximo la coordinación dentro de la OIT.

Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales (ZFI)

Se mejoraron los conocimientos y la comprensión de las ZFI a través de estudios, mesas redondas tripartitas, la creación de sitios web y de bases de datos, y el establecimiento de un grupo de trabajo interno para coordinar la labor relacionada con las ZFI. Se proporcionó formación a los interlocutores sociales y, en algunos países, las actividades de la OIT contribuyeron a lograr mejoras en materia de libertad sindical, trabajo infantil y aplicación de la legislación del trabajo y condiciones de trabajo. Los rápidos cambios asociados con las ZFI exigen investigaciones y actualizaciones continuas de la información. Se creó un «paquete de políticas óptimas» como parte de los servicios de asesoramiento de la OIT destinados a los gobiernos y los interlocutores sociales.

Capacidades institucionales

Ampliar las asociaciones

El fuerte apoyo que ha recibido el trabajo decente como una agenda práctica esencial para el desarrollo quedó reflejado en la creciente movilización del sistema de las Naciones Unidas y en la adopción por numerosas reuniones internacionales de textos sobre políticas que expresan el apoyo al trabajo decente. El concepto de trabajo decente fue incorporado en cuatro iniciativas internacionales y en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La elaboración de la «Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente», que está destinada a los organismos del sistema de las Naciones Unidas y a los organismos internacionales, constituyó un paso importante y ayudará a promover y apoyar más el objetivo del trabajo decente en las políticas y programas que formulan esas organizaciones en su labor de apoyo a las estrategias por país.

Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística

El número de series estadísticas disponibles aumentó durante el bienio, mientras que la producción de estimaciones mundiales y regionales del indicador 11 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio promovió la medición de estadísticas del trabajo desglosadas por sexo en el plano nacional. La OIT proporcionó asistencia para mejorar la capacidad estadística en unos 20 Estados Miembros. La OIT dejó de trabajar en dos áreas relacionadas con las estadísticas sobre salud en el trabajo y diálogo social.

Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información

La OIT creó una red mundial de información para mejorar la transferencia de conocimientos en las regiones, preparó varias guías de recursos en línea, e inició un proyecto para digitalizar publicaciones de la OIT. Se hicieron progresos en la integración de bases de datos locales en LABORDOC; en la actualidad, cuatro centros de información utilizan LABORDOC como su base de datos y 14 contribuyen con sus archivos. Se adoptó una estrategia de investigaciones y publicaciones y se desplegaron grandes esfuerzos para mejorar la calidad de las publicaciones publicando más títulos examinados por colegas. El número de publicaciones que pueden descargarse gratuitamente desde el sitio web de la OIT se duplicó con creces durante el bienio.

Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente

La mejora de las comunicaciones de la OIT aumentó la visibilidad y la accesibilidad de la información de la OIT. La producción de videos y el suministro de material audiovisual a los medios de comunicación audiovisuales contribuyeron a aumentar en un 22 por ciento la utilización de informes centrados en la OIT. Si bien los cambios de los formatos y los horarios de programación de las emisoras redujeron el tiempo de difusión asignado a la Organización, la OIT se inclinó por la producción de material informativo más corto y por la coproducción a fin de incrementar la cobertura de sus actividades. El número de referencias a la OIT en la prensa escrita aumentó de manera importante, particularmente en Asia y Europa. Aumentaron las visitas al sitio web de la OIT y en abril de 2007 se lanzó un nuevo sitio web público por medio del nuevo sistema de gestión del contenido de la web.

Instituto Internacional de Estudios Laborales

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) elaboró una serie de productos de investigación sobre trabajo decente y desarrollo y sobre la gobernanza social de la economía globalizada. Estos productos incluyeron: un estudio de alto perfil sobre el comercio y el empleo; la primera Conferencia de Investigaciones del IIEL; la concesión del primer Premio de Investigaciones sobre Trabajo Decente de la OIT; y libros, documentos de discusión y otras publicaciones. Se reforzaron los vínculos con redes de investigación externas en los planos nacional y regional, mientras que las conferencias sobre investigaciones celebradas en China e India contribuyeron a establecer una colaboración en esos países para llevar a cabo investigaciones.

Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín

El Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín (Centro de Turín) siguió reforzando la colaboración con programas técnicos y oficinas exteriores de la OIT. Esto incluyó la labor relacionada con el desarrollo económico local, la formación de los mandantes en materia de empleo de los jóvenes, un nuevo proyecto sobre la migración africana patrocinado por la Unión Europea, y una labor ampliada sobre administración laboral.

Los imponderables de la financiación de las iniciativas conjuntas y la necesidad de mejorar los métodos de formación plantearon retos importantes. En 2007 se inició un programa de formación para el personal del Centro de Turín y de la OIT y se están desplegando esfuerzos para reforzar las actividades de movilización de recursos. El Centro empezó a introducir la gestión basada en los resultados y la desarrollará aún más en 2008-2009.

Gobernanza, apoyo y gestión

Las funciones de gobernanza, apoyo y gestión recaen en varios departamentos que prestan servicios internos para apoyar a la Organización Internacional del Trabajo y a la Oficina a proporcionar trabajo decente. En todas esas unidades, la mejora de la responsabilización y la transparencia, la satisfacción del usuario y la medición de la calidad del servicio siguieron siendo áreas de trabajo importantes durante el bienio. En particular, se adoptaron numerosas medidas para abordar las cuestiones de ética y transparencia.

Gestión basada en los resultados

Programación

La hoja de ruta para la gestión basada en los resultados proporcionó un marco y un calendario acordados para las labores relacionadas con la gestión basada en los resultados y está alentando la utilización de un enfoque más estructurado y transparente (véase el documento GB.297/PFA/1/1 del Consejo de Administración). IRIS se utilizó cada vez más como una herramienta de gestión, dado que introdujo

una mayor transparencia, desempeñó un papel clave en la formulación del programa y presupuesto, y permitió informar sobre los resultados obtenidos y definir compromisos en materia de tiempo del personal y de recursos para los PTDP. El proceso de reforzar la gestión basada en los resultados impuso demandas importantes a la Oficina; se está haciendo mayor hincapié en la gestión del cambio, la formación y las herramientas en respuesta a ello.

Gestión de la cooperación técnica

La OIT se siguió concentrando en mejorar la calidad de las propuestas de cooperación técnica y los acuerdos de donantes mediante la formación del personal y un nuevo manual para la cooperación técnica. Aproximadamente el 98 por ciento de las propuestas estaban explícitamente vinculadas con los objetivos de programa y presupuesto. El alto número de propuestas, el breve plazo dado por los donantes y los problemas para brindar un apoyo adecuado en las oficinas exteriores no permitieron someter todas las propuestas a un proceso de selección completo, y la calidad fue desigual. Aproximadamente el 75 por ciento de los proyectos de propuestas cumplían las normas mínimas establecidas.

Los gastos extrapresupuestarios aumentaron más del 15 por ciento en relación con los de 2004-2005. A pesar de este importante aumento, la tasa de ejecución (calculada como los gastos de las asignaciones) disminuyó al 63 por ciento en comparación con el 67,7 por ciento registrado el bienio anterior.

Gestión de las finanzas

La Oficina ha seguido elaborando políticas y procedimientos acordes con las normas contables internacionales del sector público mediante la celebración de extensas consultas, la creación de un grupo de trabajo interno, y la redacción de políticas y guías de procedimiento. En los procedimientos de compras y contratos, la OIT introdujo un proceso de evaluación previo a la licitación y el recurso a acuerdos a largo plazo. Por primera vez, se utilizó IRIS para preparar los estados financieros bienales, los cuales fueron entregados dentro de los plazos previstos.

Gestión de los recursos humanos

Se hicieron progresos para mejorar el equilibrio de género en los grados más altos, se rebajó el grado de algunos puestos y se redujo el número de quejas presentadas ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones. Siguió siendo difícil cubrir los puestos con rapidez, debido en parte al número creciente de concursos internos y externos. La adopción de un nuevo sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) y el mayor hincapié que se hace en la planificación del personal permitirán tener más tiempo para identificar y cubrir los puestos que se han de quedar vacantes. La OIT también adoptó varias medidas para atraer candidatos de Estados Miembros no representados o subrepresentados.

Servicios para la gobernanza

Relaciones, reuniones y documentos

La OIT introdujo nuevas tecnologías que permitieron hacer ahorros. La capacidad para entregar los documentos a tiempo fue variable y dependió del grado en que las unidades de los autores respetaron los plazos y la extensión de los documentos que se habían convenido. Si bien la mayoría de los documentos oficiales se terminaron a tiempo, disminuyó la proporción de informes para la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y de informes para reuniones producidos a tiempo. La meta de reducir la extensión de los documentos se cumplió en el caso de los de la CIT, pero no en el de los del Consejo de Administración. Una nueva política relativa a los documentos oficiales procura abordar este problema.

Servicios jurídicos

La Oficina del Consejero Jurídico siguió respondiendo a una alta demanda de asesoramiento en diversas áreas, con inclusión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Consejo de Administración, tres reuniones regionales y acuerdos de cooperación técnica. El volumen de solicitudes de asistencia puso a prueba la capacidad de la Oficina para responder con prontitud. Se están desarrollando herramientas para actuar en fases más tempranas a fin de mejorar la eficiencia a más largo plazo. Se elaboraron un «Manual para la redacción de instrumentos de la OIT, 2006» y «un Manual para la redacción de instrumentos de la OIT: Guía Rápida».

Funcionario encargado de las cuestiones de ética

En abril de 2006, la OIT creó la nueva función de Funcionario encargado de las cuestiones de ética. Este puesto independiente rinde cuentas directamente al Director General y fue creado para velar por el respaldo y el cumplimiento de las normas éticas. El Funcionario encargado de las cuestiones de ética formuló directrices relacionadas con la declaración de intereses, creó un sitio web, proporcionó asesoramiento y facilitó la formación de personal de capacitación voluntario en cuestiones de ética.

Evaluación, supervisión y responsabilización

Evaluación

Se adoptaron nuevos procedimientos para la gestión de las evaluaciones independientes de proyectos y para llevar a cabo evaluaciones de las estrategias y de los programas por país. La Oficina llevó a cabo cinco evaluaciones (dos evaluaciones de estrategias y tres de programas por país), así como 110 evaluaciones independientes a nivel de proyectos. Se impartió formación sobre la política de la OIT y las buenas prácticas internacionales para las evaluaciones a aproximadamente 60 miembros del personal de la sede y a 160 funcionarios de programación, especialistas técnicos y personal de dirección de las oficinas de la OIT en Asia, África y las Américas. Se creó una base mundial de conocimientos en línea que facilitará la utilización de la información sobre las evaluaciones.

Auditoría interna

La Oficina introdujo un enfoque de auditoría interna basado en los riesgos para planificar las áreas de trabajo prioritarias, y llevó a cabo el examen externo de la calidad de los servicios que presta la Oficina de Auditoría Interna y Control. Se expidieron nueve auditorías y cuatro informes de investigación.

Infraestructura

Tecnología de la información

La aplicación progresiva de IRIS y del Sistema Electrónico de Gestión de Documentos (EDMS) fueron las principales áreas prioritarias de trabajo. Los servicios centrales en la sede estaban funcionando en promedio el 99,9 por ciento del tiempo, mientras que la disponibilidad de IRIS era en promedio del 98,89 por ciento en las oficinas en las que se implantó. Se está aplicando la estrategia de las TI para 2007-2009 puesto que se ha empezado a desplegar IRIS en las oficinas exteriores, al igual que dos aplicaciones del EDMS y la aplicación del acceso móvil al correo electrónico.

Administración interna y seguridad

Las cuestiones relacionadas con la administración interna progresaron de acuerdo con los niveles aceptables. Se hicieron progresos en relación con la estrategia a largo plazo de la Oficina para las renova-

ciones y el mantenimiento de los edificios de la sede y de las oficinas exteriores. La formulación de una estrategia a largo plazo en materia de locales tendrá en cuenta el resultado de la revisión de la estructura de las oficinas exteriores, así como cualquier otra decisión relacionada con la renovación del edificio de la sede. El cumplimiento de las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) fue objeto de una evaluación en las oficinas de la OIT en nueve países, y en términos generales se registró un alto nivel de cumplimiento con las normas de seguridad. Prosiguió la formación en materia de seguridad.

Introducción

1. En este informe se presenta un panorama general de la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007, de conformidad con el compromiso asumido de presentar informes periódicamente al Consejo de Administración sobre la actuación de la OIT.
2. Se han introducido en él mejoras en la presentación de información basada en los resultados, de acuerdo con las orientaciones del Consejo de Administración. Se proporciona información más detallada sobre cada resultado obtenido y se indica en cada caso la contribución específica de la OIT. Se ha profundizado también el análisis respecto de cada resultado, en el cual se abordan los aspectos cualitativos, las dificultades y las enseñanzas extraídas. La medición se ha mejorado de diversas formas; más adelante se examinan específicamente las cuestiones relativas a la misma. Estas mejoras son parte de un proceso en curso que está dando lugar a la definición de indicadores más precisos para 2008-2009 y a una revisión completa de los indicadores que han de elaborarse para el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.
3. La información sobre la contribución de la OIT que se indica para cada resultado obtenido no pretende abarcar todas las actividades y productos de la OIT en relación con dicho resultado, sino solamente los principales elementos. En el caso de los indicadores con metas muy amplias, no se ha enumerado cada resultado por separado, a fin de que el informe no fuera excesivamente largo. Se han agrupado, en cambio, los resultados, y se han seleccionado ejemplos específicos para enunciarlos con mayor detalle.
4. El hecho de brindar información más detallada ha permitido presentar un panorama más preciso de la labor de la OIT, pero ha redundado también en un documento que es dos veces más extenso que el informe del bienio anterior. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno formular comentarios respecto de la conveniencia de este enfoque para futuros informes.
5. Por primera vez, se utilizó IRIS para reunir datos para el informe. Mediante el módulo recientemente creado para el informe sobre la aplicación del programa, se recogió información procedente de cada oficina en relación con los resultados por país establecidos en los programas de trabajo decente por país (PTDP). Esa información fue examinada luego y compilada por coordinadores designados para informar respecto de cada resultado; la etapa final se completó mediante un proceso de consulta interactiva.
6. Si bien se ha logrado mejorar el informe en ciertos aspectos, se requieren aún mejoras en otras tareas. Los resultados están basados en gran medida en la información suministrada por los propios interesados y examinada por los coordinadores de resultados. La utilización de indicadores más mensurables y de criterios de referencia, así como la inclusión de material procedente de las evaluaciones permitirá elaborar un informe más sólido.

Cooperación internacional para promover el trabajo decente

7. El concepto de trabajo decente suscitó un importante apoyo en todo el mundo tal como lo pone de manifiesto su reconocimiento en foros internacionales y en el contexto de la colaboración de la OIT con otras organizaciones internacionales. El concepto de trabajo decente se incorporó en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y se incluyó en las Declaraciones Ministeriales de 2006 y 2007 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas. Estas Declaraciones alentaron la elaboración de la «Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente», que fue adoptada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas (JJE) en abril de 2007. La Guía tiene por finalidad ayudar a las organizaciones de todo el sistema multilateral a evaluar y mejorar los resultados relativos al empleo y el trabajo decente en sus políticas, programas y actividades.
8. También se manifestó apoyo al respecto en la declaración final de la Cumbre del G8 celebrada en Heiligendamm (Alemania) en junio de 2007. En dicho documento se expresó apoyo al Programa de Trabajo Decente de la OIT y sus cuatro pilares, y se instó a los países a promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente. La promoción del trabajo decente se abordó también mediante una serie de conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo de Ministros en diciembre de 2006 y en una Comunicación de la Comisión Europea. En la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de los Estados Americanos, los Ministros de

Trabajo adoptaron la Declaración de Puerto España de 2007, *Haciendo del trabajo decente una prioridad del diálogo social y económico*, y el Plan de Acción que la acompaña (2007).

9. En las palabras de apertura de la reunión sobre «Realizing Rights – The Ethical Globalization Initiative» (Materialización de derechos: Iniciativa para una globalización ética) se reconoció la labor específica en el ámbito de los países, por ejemplo el PTDP de Ghana, que se ha aplicado con éxito. En Camboya, donde la OIT ha estado desplegando actividades mediante el programa «Mejora de las fábricas en Camboya» (*Better Factories Cambodia*), el Presidente del Banco Mundial señaló que el vigor y el éxito del sector ponían de relieve la importancia que revestía el respeto de las normas aceptadas internacionalmente para ganar la confianza de los compradores e inversores extranjeros, y que esto se aplicaba también a otros sectores.

10. Durante el bienio prosiguió la cooperación con diversas organizaciones internacionales. La OIT firmó acuerdos para reforzar su colaboración con la ASEAN y para colaborar con la Corporación Financiera Internacional a fin de elaborar un programa mundial para mejorar las normas del trabajo en las cadenas mundiales de suministro.

Acontecimientos regionales

Africa

11. Tal como se preveía en el Programa y Presupuesto para 2006-2007, la OIT colaboró con los Estados Miembros, la Unión Africana (UA), las comisiones económicas regionales, los organismos especializados de las Naciones Unidas, la Comisión Económica para África (CEPA) y el Banco Africano de Desarrollo a fin de lograr una mayor coherencia de las políticas y de incrementar el apoyo al Programa de Trabajo Decente en el contexto de las estrategias de desarrollo continentales, regionales y nacionales. Los resultados concretos logrados en el plano regional se indican *infra*.

12. Se reforzó la capacidad de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana para abordar las cuestiones relativas al empleo y al trabajo decente. El grupo de trabajo conjunto de la Comisión de la UA/OIT, establecido en 2006, proporcionó un foro para la reflexión estratégica, el análisis y la formulación de propuestas con miras a estimular la creación de trabajo decente en África. La estrategia de comunicación resultante ha promovido la divulgación de los resultados clave de la Cumbre de Ouagadougou.

13. El apoyo técnico que la OIT prestó a la Comisión de la UA redundó en la presentación periódica de información sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en África a través del Informe bienal del Presidente de la Unión Africana sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo y el Alivio de la Pobreza en África. El primer informe se presentó en el cuarto período ordinario de sesiones de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Africana (El Cairo, 2006), y el primer informe sobre las tendencias del empleo en África (*African Employment Trends*) se publicó en 2007.

14. El apoyo técnico también redundó en la integración de las cuestiones relativas al trabajo decente en el programa de trabajo de los Ministros Africanos de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico y en el subsiguiente establecimiento de la Red Regional Africana para el Empleo con el fin de desarrollar y compartir las experiencias nacionales. La contribución de la OIT también dio lugar a la incorporación de la cuestión del empleo de los jóvenes, especialmente con referencia al papel de la OIT, en la Declaración de Consenso adoptada durante el Quinto Foro para el Desarrollo de África que se centró en el tema de los jóvenes y el liderazgo en el siglo XXI (Addis Abeba, 2006).

15. A modo de seguimiento de la Cumbre de Ouagadougou se reforzó la cooperación entre la OIT y las comisiones económicas regionales. En 2006, la citada Comisión de la UA, con el apoyo de la OIT, difundió información sobre los resultados de la Cumbre y ayudó a reforzar la capacidad de las comisiones económicas regionales para que pudieran cumplir el mandato que les había encomendado la Cumbre. Esto dio lugar a la adopción de marcos regionales para políticas de empleo integradas en las cinco regiones de África. Los marcos regionales tienen por finalidad contribuir al desarrollo y el crecimiento económico, aliviar la pobreza, mejorar los niveles de vida y la calidad de la vida en la región, y apoyar a las personas socialmente desfavorecidas mediante la promoción de más y mejores empleos.

16. Reconociendo la necesidad de integrar el trabajo decente en su programa de desarrollo, la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO) inició el establecimiento de un foro tripartito de diálogo social. Las enseñanzas extraídas y las capacidades creadas por la OIT en la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) constituirán un respaldo para hacer aportes eficaces a la CEDEAO.

17. En la undécima Reunión Regional Africana de la OIT (abril de 2007) los mandantes de la OIT adoptaron un Programa de Trabajo Decente para África 2007-2015. Para este Programa, que constituye el apoyo a mediano plazo de la OIT en la esfera de las políticas al Plan de Acción de Ouagadougou, se han fijado 17 metas con plazo determinado que se están teniendo en cuenta en los PTDP.

Las Américas

18. En América Latina y el Caribe el bienio de 2006-2007 se caracterizó por un crecimiento económico sostenido y por procesos electorales que confirmaron la orientación democrática de la región. En este contexto, la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente presentada por el Director General durante la decimosexta Reunión Regional Americana (Brasilia, 2006) abordó las principales prioridades de la región. La Agenda contribuye a la consecución de dos objetivos que fueron reconocidos por los Jefes de Estado y de Gobierno en la IV Cumbre de las Américas de 2005: la lucha contra la pobreza y el fortalecimiento de la gobernanza democrática.

19. La Agenda ofrece un marco de 11 políticas específicas, estrategias, objetivos y metas que han de alcanzarse a fin de superar los desafíos más importantes de la región, y sitúa la cuestión del trabajo decente como elemento central de las políticas de desarrollo. Iniciado a solicitud de los mandantes tripartitos, el Decenio del Trabajo Decente (2006-2015) define el marco de la asistencia de la OIT en el hemisferio y permite vincular todas las prioridades de los PTDP con dicho marco.

20. El empleo de los jóvenes es una de las cuestiones planteadas en la Agenda Hemisférica a la cual la OIT ha prestado gran atención. Trece países de la región están elaborando iniciativas y planes orientados a promover una mejor inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. El informe regional sobre el empleo de los jóvenes y el trabajo decente proporciona ejemplos de políticas que han tenido éxito en las Américas y que integran soluciones más eficaces para los problemas del desempleo y el empleo precario entre los jóvenes.

21. La región siguió trabajando con miras a la eliminación del trabajo infantil mediante la incorporación de nuevos aspectos de esta cuestión y la búsqueda de soluciones para los mismos, en particular en el contexto de la labor relativa a la migración y las poblaciones indígenas. El trabajo infantil se está abordando también mediante programas sociales, en particular los programas de transferencias monetarias condicionadas. En México y Brasil, por ejemplo, programas de esa índole ofrecieron apoyo monetario a las familias, a condición de que escolarizaran a sus hijos, y de que utilizaran los servicios de salud preventivos y la nutrición preventiva.

22. La utilización del diálogo social como herramienta necesaria para el fortalecimiento de la democracia y la cohesión social se está consolidando en la región, como lo pone en evidencia la representación de los interlocutores sociales en varios consejos, foros y otros mecanismos de diálogo social.

23. La aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), fue una cuestión prioritaria y proporcionó herramientas concretas para los procesos de integración regionales. Dichos instrumentos se incluyeron en todos los proyectos y actividades de la OIT relativos al diálogo social y en las campañas de concienciación llevadas a cabo por la OIT. El mecanismo de control de la OIT examinó numerosas quejas relacionadas con la aplicación de esos Convenios. Se observó asimismo una creciente incorporación de las normas internacionales del trabajo en la legislación nacional.

Estados árabes

24. La OIT colaboró con los órganos regionales y subregionales en el fortalecimiento de las capacidades regionales y facilitó el intercambio de buenas prácticas; también apoyó a los mandantes para que

podrían hacer frente a los desafíos laborales que plantea la rápida evolución del entorno socioeconómico en la región. La OIT firmó un nuevo Memorando de Entendimiento con la Organización Árabe del Trabajo para revitalizar la colaboración y reforzar la promoción del Programa de Trabajo Decente. En noviembre de 2007 se organizó en Damasco un seminario regional tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo cuyo resultado fue un plan estratégico para la región en materia de seguridad y salud en el trabajo.

25. La asistencia prestada a los seminarios anuales del Consejo de Cooperación del Golfo sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (organizados conjuntamente con la Junta Ejecutiva de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales) redundó en un importante apoyo para la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Como resultado de este proceso, varios Estados del Consejo de Cooperación del Golfo han reforzado sus unidades de inspección del trabajo para impedir el recurso al trabajo forzoso y la trata de personas. Este diálogo sobre políticas se concretó en el foro de enero de 2008 sobre la mano de obra contractual en los países del Consejo de Cooperación del Golfo, que reunió a representantes de países de emigración y de países de acogida para discutir sobre la armonización de la legislación y los derechos de los trabajadores.

26. El apoyo de la OIT a la promoción del empleo se centró en la mejora de la calidad, la disponibilidad y la accesibilidad de la información sobre el mercado de trabajo con el fin de mejorar la base de informaciones utilizadas para formular las políticas de empleo. Varios países se beneficiaron de la asistencia técnica de la OIT para elaborar estrategias de empleo y planes nacionales de acción. Se estableció un núcleo en la Junta Ejecutiva del Consejo de Cooperación del Golfo para desarrollar un sistema de información sobre el mercado de trabajo en el ámbito regional que es compatible con los sistemas nacionales y regionales de información sobre el mercado de trabajo. El empleo fue una de las cuestiones más prioritarias en la esfera de las políticas en los países afectados por crisis de la región, la cual se abordó mediante nuevas iniciativas conjuntas de la OIT y las Naciones Unidas en Líbano, Iraq y los territorios árabes ocupados. Estas iniciativas se centran en los medios de vida y las actividades que generan ingresos, el desarrollo económico local (DEL) y las calificaciones sectoriales.

27. También se registraron mejoras en la región en cuanto a la representación de los trabajadores, en particular en Bahrein y Omán. La colaboración con la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes en relación con las actividades de creación de capacidad relativas a la Declaración, el tripartismo y el diálogo social, y el papel de los sindicatos con miras a la ratificación de los convenios fundamentales fueron factores cruciales para lograr esos resultados. En el marco de la puesta en práctica y elaboración de los PTDP y sobre la base del ejemplo de Jordania, se constituyeron comités tripartitos a modo de órganos clave de consulta y asesoramiento en materia de políticas encargados de hacer un seguimiento de las cuestiones laborales. Esto permite garantizar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la supervisión de la aplicación de los PTDP.

Asia y el Pacífico

28. La decimocuarta Reunión Regional Asiática (República de Corea, 2006) constituyó un importante hito y reafirmó el compromiso de los mandantes respecto del trabajo decente, el Decenio del Trabajo Decente en Asia (2006-2015) y los PTDP. Se aprobaron cinco prioridades comunes, a saber: promover la competitividad, la productividad y el empleo; abordar la cuestión del empleo de los jóvenes; mejorar la gestión de la migración laboral; reforzar la gobernanza del mercado de trabajo, y ampliar la protección social a los trabajadores de la economía informal que carecen de dicha protección. Estas cuestiones se recogieron como prioridades regionales en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 y se incorporaron en el Decenio del Trabajo Decente en Asia, que orientará la política estratégica a mediano y largo plazo para los programas regionales.

29. El Foro regional asiático sobre crecimiento, empleo y trabajo decente (Beijing, 2007) identificó medidas para apoyar un crecimiento sostenible e inclusivo durante el Decenio del Trabajo Decente en Asia. El Foro apoyó la Iniciativa de Empleos Verdes de la OIT y expresó su apoyo al establecimiento de una Red de Conocimientos sobre el Trabajo Decente para Asia y el Pacífico. Desde entonces, se han emprendido varias iniciativas, incluida la mejora del sitio web utilizando el nuevo Sistema de Gestión del Contenido de la Web de la OIT, una encuesta entre los mandantes sobre la gestión de los conoci-

mientos, la constitución de un comité asesor y el diseño preliminar de marcos para comunidades de prácticas para las tres redes piloto.

30. La Reunión técnica tripartita de la OIT sobre el trabajo decente en los países de las Islas del Pacífico (Fiji, 2007) examinó los desafíos del mercado de trabajo y determinó que la gobernanza del mercado de trabajo y el crecimiento con alto coeficiente de empleo eran dos grandes áreas prioritarias respecto de las cuales era necesario realizar progresos para hacer realidad el trabajo decente en la región del Pacífico.

31. La Oficina y la Secretaría de la ASEAN firmaron un acuerdo de cooperación en marzo de 2007 por el cual se crea una asociación reforzada para promover el trabajo decente y la integración regional. Las proyecciones de la OIT acerca de la evolución del mercado de trabajo en los países de la ASEAN proporcionaron una visión estratégica respecto del programa de políticas de la ASEAN sobre el trabajo decente. La OIT ha reforzado su compromiso con la ASEAN en las esferas de las estadísticas laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el VIH/SIDA, el espíritu empresarial de los jóvenes, la gobernanza del mercado de trabajo y las migraciones laborales. Se han emprendido también iniciativas con la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional y con el Foro de las Islas del Pacífico.

32. En varios países, los estudios de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo proporcionaron datos fidedignos sobre la vinculación entre el trabajo infantil y el desempleo de los jóvenes. La labor encaminada a reforzar la base de conocimientos sobre la competitividad, la productividad y el empleo dio lugar a un cambio en la percepción por parte de los responsables de la formulación de políticas acerca de las prácticas de empleo progresistas y de la vinculación entre la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.

33. Se inició la creación de redes regionales de información sobre las migraciones a través de MISA (estadísticas e información sobre la gestión de las migraciones en Asia), desarrollada conjuntamente con el Centro Scalabrini de Migraciones de Manila. Las campañas denominadas «Travel Smart – Work Smart» (orientaciones para los trabajadores migrantes) han sido aceptadas por la mayoría de los gobiernos en la región del Mekong.

34. Gracias al apoyo continuo de la OIT, las organizaciones asociadas de la Red Regional de Competencias comenzaron a intercambiar conocimientos y experiencias sobre políticas y prácticas relacionadas con el desarrollo de las calificaciones y las cuestiones relativas a la formación. Esto incluyó la elaboración de planes nacionales de acción en materia de calificaciones y empleabilidad, y de políticas sobre calificaciones para los jóvenes y reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores migrantes.

35. Se emprendieron auditorías de género en diversas oficinas para mejorar la eficacia de la OIT y de sus asociados, incluidos los organismos de las Naciones Unidas, por lo que atañe a incorporar las cuestiones de género en las políticas laborales, de empleo y sociales.

Europa y Asia Central

36. Las dos ampliaciones de la Unión Europea que tuvieron lugar en mayo de 2004 y enero de 2007 dieron lugar a una reorientación de las actividades de la OIT en lo que respecta al asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica a los países de Europa Sudoriental, Europa Oriental, el Cáucaso y Asia Central. Si bien los objetivos formulados en el Programa y Presupuesto para 2006-2007 siguen planteando desafíos para muchos de esos países, se han registrado no obstante importantes logros.

37. Los objetivos relativos al trabajo decente se promovieron en la región mediante la formulación y aplicación de 11 PTDP, en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos nacionales. La cooperación regional con respecto a la política de empleo en los países de Europa Sudoriental («el Proceso de Bucarest») se vio reforzada y contribuyó a la mejora de la capacidad de las instituciones nacionales del mercado de trabajo y de los interlocutores sociales en los planes regional y nacional, así como a una mejor gobernanza de los mercados de trabajo regionales y nacionales. Las políticas en materia de flexibilidad figuran ahora entre las prioridades de los programas de diálogo social en Europa Sudoriental y cuentan además con el apoyo de una red regional de expertos en legislación laboral. En el Cáucaso y los países de Asia Central se ha creado una plataforma tripartita para mejorar los sistemas de solución de conflictos laborales. Los mandantes tripartitos adoptaron objetivos regionales en materia de oportunidades de empleo decente para los jóvenes de Europa Sudoriental y los países de la Comunidad de

Estados Independientes (CEI). En ambas regiones se establecieron plataformas tripartitas, con el apoyo de la OIT, para intercambiar experiencias y promover prácticas adecuadas en materia de promoción de empleo de los jóvenes.

38. La OIT facilitó la cooperación entre las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de trabajadores de los países de emigración y de acogida de trabajadores migrantes; dicha cooperación se combinó con campañas de información y actividades de formación dirigidas a los trabajadores migrantes. Esto ha permitido mejorar la gobernanza de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias. Las campañas destinadas a las víctimas actuales y potenciales de la trata de personas (principalmente mujeres y niños) y las actividades para reforzar la capacidad de las instituciones nacionales del mercado de trabajo contribuyeron a una mejor prevención de la trata de personas y a la integración en el mercado de trabajo de las víctimas de trata.

39. La OIT ha fomentado la cooperación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en Europa Sudoriental. Sobre la base de los perfiles nacionales de SST, se acordó una hoja de ruta para la región (plan de acción). Este enfoque ha dado lugar a una reestructuración de los sistemas nacionales de prestaciones en caso de lesiones y enfermedades profesionales en varios países de la CEI, así como a campañas para luchar contra las condiciones de trabajo inseguras en determinadas industrias. El intercambio de experiencias acerca de las reformas de los sistemas nacionales de pensiones y otras reformas de la seguridad social/asistencia social, apoyadas por la OIT en Europa Sudoriental, tuvo importantes repercusiones en las discusiones nacionales acerca de dichas reformas. También se adoptaron iniciativas en el ámbito del lugar de trabajo para prevenir la propagación del VIH/SIDA en la región, en particular en las industrias más expuestas, y para combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

40. El diálogo social sigue siendo frágil, debido en parte al liderazgo limitado de los gobiernos y al número insuficiente de organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y sólidas. No obstante, gracias al apoyo constante de la OIT, se han reforzado las instituciones de negociación colectiva, los consejos económicos y sociales y órganos similares, y se han llevado a cabo actividades de creación de capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Programas de trabajo decente por país

41. Los PTDP se han convertido sin lugar a dudas en el marco para la labor de la OIT en el ámbito de los países en cada región. Por primera vez, se utilizó el Módulo de Gestión Estratégica de IRIS (IRIS/SMM), el cual facilitó la realización de un proceso de programación transparente. Los recursos con cargo al presupuesto ordinario de toda la Oficina se vincularon con los resultados de los programas por país, que mejoró las consultas y la puesta en práctica de los programas mediante la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores. Esto permitió a su vez un seguimiento más preciso de los recursos utilizados para obtener los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2006-2007. El IRIS/SMM se utilizó también para reunir información sobre los resultados logrados en relación con cada uno de los resultados previstos en los PTDP para los países correspondientes. Esta información se utilizó para preparar el presente informe.

42. Al 31 de diciembre de 2007, se habían finalizado documentos de PTDP en 31 Estados Miembros y había aproximadamente otros 53 en fase de preparación. Todos los PTDP se elaboraron con la participación de los interlocutores sociales.

43. De la formulación y la puesta en práctica de los PTDP hasta la fecha se desprenden los elementos clave que se enumeran a continuación.

- La elaboración de los PTDP está contribuyendo a definir resultados más realistas al centrarlos en un número limitado de prioridades. Las prioridades fundamentales definidas en los PTDP revelan varios temas comunes en cada región, y también marcadas diferencias en cuanto a los aspectos centrales de esos temas. Las prioridades también difieren según las regiones¹.
- La OIT se percibe cada vez más como un interlocutor digno de crédito y visible cuando introduce sus ventajas comparativas a través de los PTDP. En un número creciente de casos, esto ha reforzado la atención que prestan las partes interesadas en el ámbito nacional y los donantes interna-

¹ Documento GB.300/TC/2.

cionales a las cuestiones relativas al empleo y el trabajo decente en las políticas y programas nacionales de desarrollo. Las evaluaciones independientes llevadas a cabo durante el bienio sobre los programas de la OIT en Argentina y Ucrania calificaron los PTDP relativos a esos países como elementos esenciales de la asistencia de la OIT.

- Los vínculos con los programas por países de las Naciones Unidas, en particular los países piloto del sistema coordinado de las Naciones Unidas («One UN») y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), se han incrementado en todas las regiones. Los PTDP se han convertido en un elemento central de los MANUD en Argelia, India, Liberia y Marruecos, y en Brasil y México se ha incluido específicamente la cuestión del trabajo decente como uno de los objetivos del MANUD. La labor de la OIT con respecto a las estrategias de lucha contra la pobreza (ELP) también se ha ido integrando progresivamente en los PTDP. Estos vínculos se examinaron en el caso de 18 países en el documento GB.300/ESP/3 (cuadro 1 del anexo).
- Los interlocutores sociales han desempeñado una función sustantiva en la formulación y/o aplicación de los PTDP, si bien cabe mejorarla y ésta ha variado en lo que respecta a su alcance y modalidades. El establecimiento de comités tripartitos nacionales como principales órganos consultivos y de asesoramiento en materia de políticas para supervisar la aplicación de los PTDP está resultando al parecer un factor clave para fomentar la responsabilización de los mandantes con respecto a estos procesos.
- Los PTDP se están convirtiendo rápidamente en el principal mecanismo para la asignación de recursos con cargo al presupuesto ordinario y extrapresupuestarios. La OIT ha utilizado principalmente los recursos de su presupuesto ordinario para el desarrollo de los PTDP, aunque se han intensificado los esfuerzos en todas las regiones para movilizar recursos extrapresupuestarios. Algunos donantes han señalado su interés en financiar los resultados de los PTDP, ya sea en el marco nacional, subregional o regional. Por ejemplo, el programa OIT/Países Bajos ha financiado los PTDP de diez países. En muchos casos, los gobiernos nacionales se han comprometido a financiar o a aportar contribuciones en especie para la puesta en práctica de su respectivo PTDP (por ejemplo, en Liberia, República Unida de Tanzania y Zambia). Los programas de cooperación técnica en curso y futuros se están ajustando y elaborando en respuesta a las prioridades de los países. A partir del bienio 2008-2009, el módulo IRIS/SMM permitirá hacer un seguimiento de los vínculos de la cooperación técnica con los resultados por país.

Prosigue la mejora de la coherencia de las políticas, los PTDP, los indicadores y la elaboración de informes

44. En el presente informe se proporciona una información más pormenorizada que la incluida en los informes anteriores sobre la contribución de la OIT al logro de un gran número de resultados importantes en los Estados Miembros y globalmente. El panorama que se perfila resulta útil no sólo para evaluar los resultados sino también para determinar los ámbitos y estrategias que pueden mejorarse.

Coherencia y orientación de las políticas

45. El primer punto que se plantea es la necesidad de una mayor coherencia de las políticas y de esfuerzos más centrados y orientados a lograr un cambio fundamental y visible. En muchos casos, hay resultados individuales apreciables, pero con frecuencia hay pocos indicios de que éstos formen parte de una estrategia más amplia, o de que las diferentes unidades de la Oficina colaboren lo suficiente. Esto puede deberse en parte a deficiencias del sistema de elaboración de informes, que no hace hincapié en la información relativa a la labor conjunta; este problema será abordado en los futuros informes. Lo más importante es la necesidad de hacer un mayor esfuerzo concertado en diversas áreas:

- Los PTDP son el principal mecanismo para promover la coherencia de las políticas en la labor que realiza la OIT en el ámbito de los países. Deberían reexaminarse teniendo en cuenta la necesidad de determinar un número menor de resultados más visibles, y de una acción más integrada.
- Los resultados conjuntos inmediatos – un nuevo concepto introducido para 2008-2009 – deberían convertirse en herramientas para lograr la coherencia de las políticas. Si resultan eficaces, habrá que ampliarlos.

- La labor de la OIT en general debería incluir un marcado énfasis en los medios para mejorar la coherencia de las políticas. Por ejemplo, la «Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente» tiene por finalidad fomentar la coherencia de las políticas en su aplicación.
- En el marco del proceso de reforma de las Naciones Unidas hay oportunidades para vincular la labor de la OIT con objetivos más amplios y para movilizar recursos adicionales. La Guía es una contribución en ese sentido, pero es necesario hacer mucho más para influir en el MANUD y otros procesos de las Naciones Unidas.
- Las estrategias de la OIT, en particular en materia de intercambio de conocimientos y de recursos humanos, deberían poner mayor énfasis en la colaboración, por ejemplo, mediante la aplicación de la estrategia de investigación que se ha elaborado.

Mejora de los programas de trabajo decente por país

46. Los PTDP son un elemento central de estas mejoras, y la mejora de los mismos merece un esfuerzo especial.
47. En primer lugar, es preciso garantizar la coherencia en lo que atañe a la preparación y al contenido cualitativo de los PTDP. Se han creado grupos regionales de apoyo a los PTDP, sometidos a la autoridad de cada uno de los directores regionales, con el objetivo de proporcionar un marco de garantía de la calidad y de movilizar el apoyo de la sede en torno a los PTDP. Desde la puesta en práctica del marco de garantía de la calidad, se ha evaluado un total de 31 PTDP. No obstante, es necesario perfeccionar este mecanismo y se requiere una mayor participación de los departamentos técnicos.
48. En segundo lugar, se reconoce que es necesaria también una mayor participación de los mandantes en todas las etapas de los PTDP. Los PTDP, con inclusión de exámenes y revisiones periódicos, requieren un interés sostenido por parte de los interlocutores sociales durante un largo período, así como esfuerzos continuos en materia de creación de capacidad. Para el próximo bienio se ha incorporado a IRIS una nueva serie de resultados relativos al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El proceso de elaboración y mejora de los PTDP basados en los resultados con la plena participación de los mandantes está siendo respaldado por proyectos financiados por los Países Bajos y el Reino Unido. Estos proyectos han apoyado la elaboración de material didáctico para los mandantes y para el personal de la OIT, y la Oficina está ahora probando de manera experimental estos materiales para después aplicarlos concretamente en los países.
49. En tercer lugar, el establecimiento de prioridades, y las cuestiones relativas a la definición de los resultados y la adecuación a los recursos siguen constituyendo desafíos. Tanto la OIT como los mandantes tienen que fijar resultados limitados y realistas, y determinar claramente las necesidades en términos de recursos, especialmente en lo que se refiere a los recursos extrapresupuestarios. En los casos en que ya existe un marco de las Naciones Unidas, los PTDP se armonizan con los mismos en la medida de lo posible, estableciendo para ello un vínculo causal fundamental entre los resultados de los PTDP y los resultados del MANUD/resultados en materia de desarrollo en el plano nacional. No obstante, esto no debería dar lugar a una distorsión de las prioridades establecidas por la política y los mandantes de la OIT.

Mejora de los indicadores y de la elaboración de informes

50. El proceso de elaboración del informe sobre los resultados obtenidos durante este bienio generó aportes útiles que deberían considerarse en el contexto de la evolución y mejora de los futuros indicadores y los mecanismos de elaboración y presentación de informes.
- Para cada resultado se designó un coordinador de resultados encargado de examinar toda la información proporcionada por las oficinas exteriores y de presentar la información compilada a efectos de la elaboración del informe. Esto permitió tener una experiencia más directa y una mayor comprensión de los aspectos de los indicadores que han resultado más o menos fructíferos.
 - En la mayoría de los casos, la utilización del nuevo módulo de IRIS para la elaboración del informe sobre la aplicación facilitó el acceso a los datos relativos a los resultados procedentes de las oficinas exteriores y permitió organizarlos también más fácilmente. Los datos recibidos varia-

ron en cuanto a la calidad y en algunos casos eran incompletos y poco claros. Se requiere un mayor perfeccionamiento de los sistemas de presentación de informes a fin de garantizar que los conocimientos del personal competente de las oficinas exteriores se transmita de manera adecuada a través de los conductos previstos a tales efectos.

- Gran parte de la labor de la OIT se desarrolla a lo largo de períodos prolongados y con frecuencia incluye elementos que son difíciles de medir, tales como la promoción y la creación de capacidad. Muchos coordinadores de resultados expresaron su preocupación por la imposibilidad de incluir la labor en curso y señalaron también que ciertos aspectos importantes de su trabajo no se incluían porque no podían medirse o no se consideraban como resultados. Esto dio lugar a una tendencia a tratar de introducir de todos modos esta información en los cuadros de resultados, lo cual llevó a incluir algunos datos inapropiados. La medición de la labor cualitativa de la OIT sigue siendo un desafío permanente que habrá que abordar en el próximo Marco de Políticas y Estrategias.
- En algunos casos hubo al parecer cierta superposición entre los indicadores, lo cual creó ambigüedad a la hora de indicar los logros con respecto al indicador que correspondía. Los indicadores para 2008-2009 se han modificado a fin de resolver este problema.
- Se plantearon dificultades para medir los indicadores que eran demasiado amplios e inclusivos. En algunos casos, reunir la información relativa a los indicadores resultó una tarea muy difícil que requirió mucho trabajo. Al definir los futuros indicadores, la OIT tiene que ser más precisa y asegurarse de que sea posible, en la práctica, medir los resultados deseados.
- La actual estructura basada en la información por país tiene algunas limitaciones. Las metas numéricas no captan los diferentes esfuerzos requeridos para alcanzar resultados en diferentes países. Para solucionar este problema se ha proporcionado información sobre la contribución de la OIT al logro de cada resultado, pero no resulta fácil resumir esa información. En algunos casos, los indicadores no han sido concebidos para incluir los resultados alcanzados en los planos mundial, regional o subregional.

51. En marzo de 2007, el Consejo de Administración solicitó la incorporación de criterios de referencia con respecto a cada objetivo estratégico para poder evaluar mejor los progresos de la labor de la OIT. Los criterios de referencia requieren la utilización sistemática de los mismos indicadores en cada bienio para poder hacer comparaciones. Si se examina el Programa y Presupuesto para 2004-2005, 2006-2007 y 2008-2009, puede verse que los indicadores no se repiten prácticamente en ninguno de esos documentos. Si bien no ha sido posible proporcionar criterios de referencia para este bienio, esta cuestión se abordará mediante el nuevo Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Con tal finalidad se hará una revisión completa de los indicadores, a fin de elaborar indicadores estables que habrán de utilizarse a lo largo de todo el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias y han de permitir una evaluación comparada de la actuación de la OIT de un bienio a otro.

Utilización de los resultados de las evaluaciones

52. Las evaluaciones ofrecen una visión más detallada de los resultados, al abordar cuestiones tales como el impacto, la eficacia, la eficiencia y la atribución. Se ha considerado que la inclusión de un resumen de los resultados de las evaluaciones es un medio clave para mejorar los informes sobre la aplicación del programa. Esto se introducirá para el bienio de 2008-2009 siempre que sea posible y será un elemento sistemático de los informes sobre la aplicación con arreglo al próximo Marco de Políticas y Estrategias.

Otros acontecimientos ocurridos durante el bienio

Nuevos instrumentos adoptados

53. Tras intensas consultas tripartitas, el Convenio sobre el trabajo marítimo y el Convenio sobre el trabajo en la pesca (núm. 188) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 199) fueron adoptados con un apoyo abrumador en 2006 y 2007, respectivamente. El Convenio sobre el trabajo marítimo, en el cual se refunden y actualizan 68 convenios y recomendaciones marítimos de la OIT, proporciona una carta laboral global para 1,2 millones de personas que trabajan como gente de mar en todo el mundo. El Convenio contiene también disposiciones para adaptarse a las necesidades del sector, y para contribuir a garantizar la aplicación y cumplimiento universal.

54. Del mismo modo que en el caso del Convenio sobre el trabajo marítimo, en el Convenio sobre el trabajo en la pesca se refunden y actualizan una serie de convenios relacionados con el tema, y se abordan también esferas que no habían sido abarcadas previamente por los instrumentos de la OIT sobre la pesca. Entre estas cuestiones se incluyen la edad mínima para trabajar en barcos pesqueros, la aptitud física, la seguridad y salud en el trabajo y la atención médica en el mar, los acuerdos de trabajo y la protección en materia de seguridad social. El Convenio prevé disposiciones innovadoras para permitir una aplicación flexible, y entrará en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por 10 Estados Miembros de la OIT (incluidos 8 Estados ribereños).

55. Asimismo, fueron adoptados el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación correspondiente (núm. 197). Sobre la base de la estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el Convenio se pone de relieve la necesidad de desarrollar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a través de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de un ambiente de trabajo más seguro y saludable mediante medidas de prevención. También se adoptó una resolución sobre la exposición al asbesto.

56. Mediante la nueva Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), se adoptaron nuevas normas para abordar la formulación y adopción, en consulta con los trabajadores y los empleadores, de políticas nacionales encaminadas a determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y distinguir entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes, luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas y adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales.

Primera entrega del Premio sobre Trabajo Decente

57. En junio de 2007, la OIT otorgó por primera vez el Premio anual a la investigación sobre trabajo decente al Premio Nobel de la Paz y ex Presidente sudafricano Nelson Mandela y al profesor Carmelo Mesa-Lago, por sus importantes contribuciones académicas al análisis de las relaciones socioeconómicas y los instrumentos políticos para el avance del trabajo decente, en especial en lo que se refiere a la reforma de la seguridad social y las pensiones.

«Ecologización» del Programa de Trabajo Decente

58. A raíz del cambio climático y de otros retos medioambientales que afectan cada vez más al mundo del trabajo, la OIT ha esbozado un plan para llevar adelante una iniciativa de Empleos Verdes. Esta iniciativa procurará vincular el desarrollo y la creación de empleo a la sostenibilidad medioambiental.

59. En 2007, la OIT comenzó a compensar las emisiones de carbono relacionadas con los viajes oficiales de la OIT. Además, se pagó la suma de 11.608 dólares de los Estados Unidos a un servicio de gestión de compensaciones por emisiones de carbono como contrapartida de las 465 toneladas de emisiones generadas por el Foro sobre trabajo decente para una globalización justa, celebrado en Lisboa, Portugal.

La utilización de los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 llega a su fin

60. A finales del bienio de 2000-2001, la percepción de una importante suma en concepto de contribuciones atrasadas dio lugar a un excedente de ingresos de aproximadamente 57.020.133 dólares de los Estados Unidos, que se convirtieron en el «superávit de 2000-2001». En noviembre de 2002, el Consejo de Administración aprobó asignaciones por valor de 51.300.000 dólares de los Estados Unidos para prioridades urgentes e inversiones con plazo determinado¹. Las áreas prioritarias de acción y las inversiones con plazo determinado (y sus recursos) aprobadas fueron las siguientes:

- Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2.800.000 dólares de los Estados Unidos);
- Normas internacionales del trabajo (2.900.000 dólares de los Estados Unidos);
- Respuesta a las crisis y emergencias (8.000.000 de dólares de los Estados Unidos);
- Seguridad y protección del personal (3.450.000 dólares de los Estados Unidos);
- Inversiones en capacidades de gestión (6.000.000 de dólares de los Estados Unidos);
- Servicios regionales (10.000.000 de dólares de los Estados Unidos);
- Estadística (2.000.000 de dólares de los Estados Unidos);
- Igualdad de género (2.000.000 de dólares de los Estados Unidos);
- Comunicaciones exteriores (3.500.000 dólares de los Estados Unidos);
- Tripartismo y diálogo social (2.900.000 dólares de los Estados Unidos);
- Transferencia al Fondo de Construcciones y Alojamiento (2.750.000 dólares de los Estados Unidos);
- Transferencia al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información (5.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

61. Esto dio lugar a la financiación de un total de 155 proyectos relativos a los cuatro objetivos estratégicos. A finales de 2006 se había completado la mayoría de los proyectos; en 2006 había 21 proyectos en curso, y a finales de 2007 sólo quedaban tres proyectos en actividad.

62. En el transcurso de esos cinco años, los fondos se utilizaron de manera estratégica en todas las regiones y contextos internacionales. Esto incluyó:

- la promoción del diálogo social y la representación de los mandantes de la OIT para facilitar una mejor integración del Programa de Trabajo Decente con los marcos de políticas y desarrollo nacionales, regionales e internacionales, tales como los documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP), los MANUD, el Pacto Mundial y la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana y su Plan de acción sobre el empleo y la reducción de la pobreza;
- el apoyo a las personas afectadas por crisis (terremotos, maremoto, crisis social o económica, conflictos armados, etc.) mediante la promoción de iniciativas de generación de ingresos, redes de seguridad social y económica, formación profesional y otras actividades. Se prestó especial atención a los grupos vulnerables, tales como los jóvenes, las mujeres, y las personas que trabajan en la economía informal;
- el establecimiento de un foro internacional para el diálogo, la concienciación y la búsqueda de consenso sobre la dimensión social de la globalización.
- el fortalecimiento de la capacidad institucional, por ejemplo, la introducción de IRIS, la elaboración de un nuevo manual de cooperación técnica, y la creación de bases de datos para el control de la normas internacionales del trabajo. Los fondos permitieron también la creación de una nueva estrategia de evaluación y de manuales y herramientas de formación basadas en los resultados;

63. A finales de 2007, se había gastado el 97,36 por ciento de los recursos, y quedaban por gastar las asignaciones destinadas a países donde se tropezó con dificultades para ejecutar los proyectos financiados con cargo al superávit debido a la situación geopolítica.

¹ *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002.

NORMAS Y PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO



Mandato

«... la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y [que] goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.»

(Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo)

Objetivo estratégico

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

OBJETIVOS OPERATIVOS



Principios y derechos fundamentales en el trabajo



Acción normativa

Objetivo estratégico núm. 1

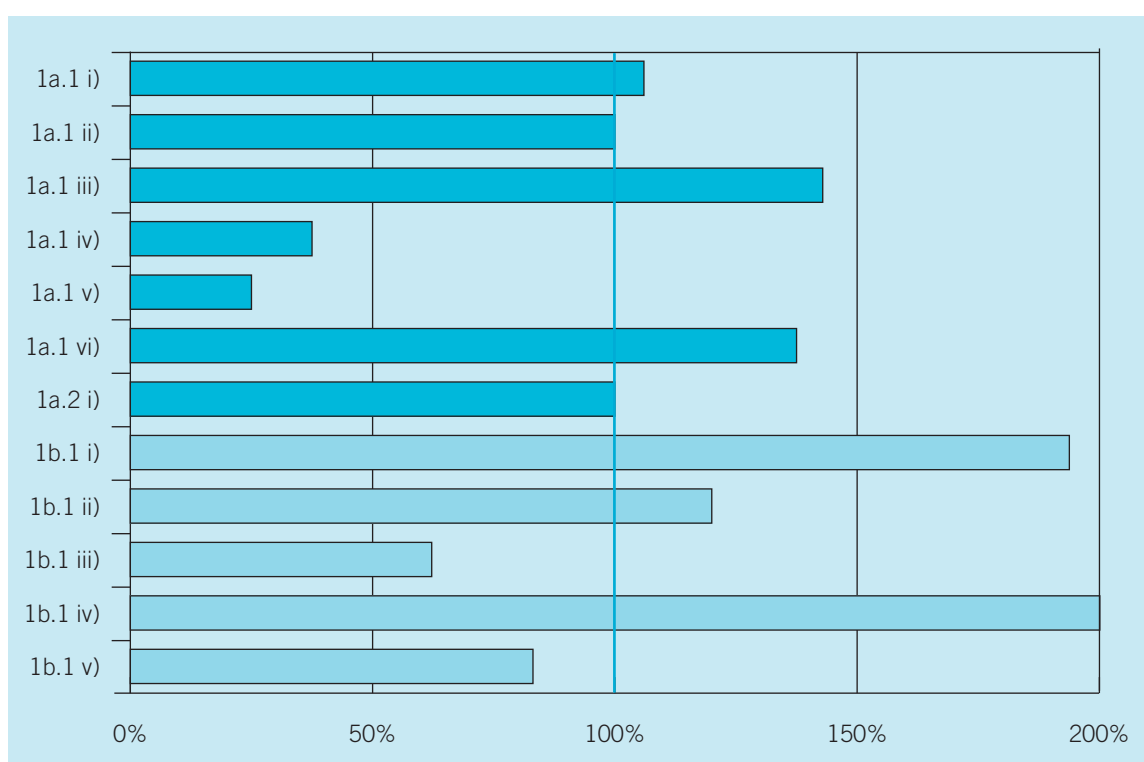
Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Recursos destinados a las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	85.140.082
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	148.114.754
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	498.977
Total	233.753.813

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Porcentaje de metas alcanzadas



64. Los instrumentos normativos han sido las herramientas básicas que han permitido focalizar las actividades en el mandato esencial de la OIT y, concretamente, en la identificación de los distintos elementos del trabajo decente. Cada día se comprenden mejor los vínculos que existen entre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo; en muchos casos, el trabajo en un sector supone superposiciones y conduce a la acción en otras áreas.

65. Las normas internacionales del trabajo desempeñan un importante papel, como lo demuestran el número de solicitudes de colaboración de la OIT y también las referencias a las normas y los derechos de la OIT que se hacen en el contexto de las instituciones financieras internacionales, las iniciativas de las Naciones Unidas, las iniciativas privadas y los códigos de conducta empresarial, así como en la

legislación nacional y los convenios colectivos. Si bien esa demanda se ha basado en las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, a menudo se ha extendido también a campos técnicos, en los que si bien puede ser difícil alcanzar acuerdo entre las partes, los instrumentos de la OIT se consideran como punto de referencia fiable y bien fundamentado. Así ha ocurrido con respecto a otros temas (véase la información correspondiente a los objetivos estratégicos núm. 2 y núm. 3), como el tiempo de trabajo, los salarios, la terminación de la relación de trabajo y la protección de la maternidad, respecto de los cuales la experiencia de la OIT en cuanto a la obtención de acuerdos tripartitos (ya sea mediante la acción normativa de la Conferencia Internacional del Trabajo o en el marco del Consejo de Administración por lo que se refiere a instrumentos como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, o el código de conducta sobre el VIH/SIDA) ha permitido en muchos casos romper el punto muerto en las negociaciones.

66. El recurso a las normas de la OIT ha sido fundamental para los debates relativos a las normas y derechos en la economía informal, sector donde se registra el mayor déficit de trabajo decente. En el plano nacional, la atención especial que se presta sistemáticamente al derecho de sindicación y a los demás derechos fundamentales (como se puede apreciar en la información relativa al objetivo estratégico núm. 4, así como en la labor sobre, por ejemplo, libertad sindical y a la libertad de asociación y trabajo infantil, comprendida en el objetivo estratégico núm. 1) puede formar un conjunto coherente de políticas, en concordancia con la resolución del Consejo Económico y Social (ECOSOC), tal como se recoge en las estrategias temáticas. Al mismo tiempo, las iniciativas públicas y privadas en materia de adquisiciones y compras están incorporando una amplia gama de normas del trabajo, lo que podría redundar en la ampliación de la rendición de cuentas y en una mejora real de las condiciones de trabajo en la economía informal.

Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos de la libertad sindical y la libertad de asociación y de la negociación colectiva, y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Recursos destinados principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	35.705.399
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	144.047.124
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	280.078
Total	180.032.601

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 1a.1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Los Estados Miembros son cada vez más conscientes del contenido de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la libertad de asociación y la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y la liberación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación) y adoptan medidas progresivas para respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad, en particular en sus marcos nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza, así como en la legislación y las prácticas nacionales y en las políticas y prácticas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus miembros.

Reseña general

67. Ha proseguido el reconocimiento a nivel internacional de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como instrumentos para la promoción de una globalización justa, como lo demuestra el interés manifestado en la comunidad mundial por la inclusión de estos principios y derechos fundamentales en las iniciativas encaminadas a promover el buen gobierno y la democracia, como es el caso de las directrices, acuerdos y códigos de conducta empresarial impulsados por las instituciones financieras internacionales. Con el fin de seguir influyendo en las políticas nacionales e internacionales en este sentido, la OIT debe mantener sus esfuerzos de adaptación de sus productos a fin de proporcionar información oportuna y proseguir su labor de sensibilización.

68. A nivel nacional, gracias a los esfuerzos de la OIT, se ha potenciado las medidas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de los planes nacionales de desarrollo y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), especialmente en lo relativo al trabajo forzoso y a las políticas y prácticas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En algunos países, los principios y derechos fundamentales en el trabajo se incluyeron en la adopción de leyes laborales o en la revisión de la legislación existente. Sin embargo, las actividades en torno al principio de la lucha contra la discriminación siguen recibiendo una financiación insuficiente, de tal manera que los resultados son inferiores a lo previsto. A pesar de algunos avances importantes, el trabajo se concentra en cada uno de los diferentes principios, ya que todavía no se han superado las dificultades con que tropieza el tratamiento simultáneo y sistemático de más de un principio.

69. El intercambio de información entre proyectos ha sido útil y, en algunos casos, ha permitido una mayor difusión de la labor de la OIT. En Marruecos, se elaboró un proyecto de relaciones laborales, un manual bilingüe de inspección que ya ha sido adaptado en 18 países africanos de habla francesa, donde sirve como instrumento de referencia para los servicios de inspección del trabajo.

70. Los informes globales presentados en virtud del seguimiento de la Declaración siguen proporcionando información oportuna sobre las tendencias mundiales en relación con los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Para promover estos principios se han adoptado nuevas herramientas de análisis, como la nueva metodología de encuestas que permitirá estimar el número de trabajadores sometidos a trabajo forzoso, las auditorías «étnicas» de los DELP y un manual de evaluación de la igualdad de remuneración.

Indicadores

Indicador i): Los mandantes se sirven de las herramientas y de otras medidas prácticas para aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Meta: 50 casos.

Resultado: 53 casos.

71. Diecinueve Estados Miembros han ratificado los siguientes convenios fundamentales:

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98):** Armenia (núm. 87); El Salvador, Montenegro y Vanuatu (núms. 87 y 98).
- **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105):** Etiopía, Letonia, Viet Nam (núm. 29); Madagascar y Nepal, Qatar (núm. 105); Montenegro y Vanuatu (núms. 29 y 105).
- **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111):** China (núm. 111); Etiopía (núm. 100); Montenegro y Vanuatu (núms. 100 y 111).
- **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182):** Armenia, Etiopía y Montenegro (núms. 138 y 182); Australia, Camboya, Haití, Suriname y Vanuatu (núm. 182); República Checa, Estonia, Letonia, Pakistán, Qatar y San Vicente y las Granadinas (núm. 138).

72. Dieciséis Estados Miembros modificaron su legislación nacional: Afganistán, Arabia Saudita, Botswana (proyecto), Burkina Faso, China, Islas Salomón, Jordania (proyecto), Kuwait, Lesotho (proyecto), Madagascar, Malasia, Namibia (proyecto), Omán, Papua Nueva Guinea (proyecto), Samoa y Vanuatu.

73. Veinticuatro Estados Miembros y cuatro subregiones mejoraron la capacidad de los interlocutores sociales y la administración para aplicar los convenios fundamentales y los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Colombia, Fiji, Filipinas, Jordania, Lesotho, Madagascar, Malí, Mauritania, Namibia, Níger, Omán, Paraguay, Perú, Senegal, Swazilandia, Tailandia, Togo, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, islas del Caribe, América Central, Asia Oriental y Asia Meridional.

74. Ejemplos concretos de este indicador:

Resultado	Contribución de la OIT
Botswana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia: desarrollo de una base de datos para la inspección del trabajo.	Diseño y desarrollo de software, suministro de equipo informático y capacitación de los inspectores de trabajo sobre el nuevo sistema.
Brasil: los inspectores del trabajo están utilizando una base de datos para controlar los lugares en que se sabe o se sospecha que se utiliza trabajo forzoso. Mayor conciencia de los mandantes acerca de las pautas de migración de los trabajadores forzados.	Se creó la base de datos y se impartió formación a los inspectores del trabajo. Se produjo un atlas de las rutas utilizadas para el tráfico de personas destinadas al trabajo forzoso.

Resultado	Contribución de la OIT
China: aprobó la Ley de Contrato de Trabajo, que introduce disposiciones relativas a la negociación colectiva.	Se prestó asistencia técnica a la Federación de Sindicatos de China para el mejoramiento de su política y el fortalecimiento de su capacidad en materia de negociación colectiva.
Etiopía: modificó la «Proclamación sobre las agencias de empleo privadas», con el fin de apoyar las iniciativas gubernamentales en materia de trata de personas.	Se brindó formación a los jueces de los tribunales del trabajo por intermedio del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).
Madagascar: aprobó nueva legislación penitenciaria y ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).	La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha venido formulando observaciones desde hace muchos años acerca de la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en particular sobre la legislación relativa al empleo de reclusos. Se organizó un cursillo con los ministerios y las administraciones correspondientes, que contribuyó a preparar la adopción de nuevas leyes y la ratificación del Convenio núm. 105.
Mauritania: aprobó una ley para tipificar como delito la esclavitud.	En el marco del seguimiento normativo de las observaciones formuladas por la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 29, se realizó un debate de alto nivel con el Gobierno y los interlocutores sociales acerca del trabajo forzoso y el legado de la esclavitud. La OIT participó en las discusiones con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otros interlocutores con vistas a definir un amplio programa de cooperación técnica.
Marruecos: los inspectores del trabajo y los representantes de los interlocutores sociales adoptaron nuevos enfoques para preparar, llevar a cabo y dar seguimiento a las visitas de inspección.	Se elaboró, publicó y difundió un manual bilingüe de inspección del trabajo y se impartió formación a los inspectores del trabajo.
Namibia: plan de acción para la aplicación de la nueva legislación del trabajo relativa a la libertad sindical, la negociación colectiva y la no discriminación.	Se realizaron consultas con funcionarios del Gobierno para diseñar el plan de acción. Se impartió formación para instructores con respecto a la ejecución del plan.
Pakistán: reforzó la aplicación de la política nacional y plan de acción para la abolición del trabajo forzoso, y aumentó el número de casos procesados en los tribunales.	Se llevó a cabo una serie de talleres de capacitación para funcionarios públicos, jueces y otros participantes, utilizando materiales de la OIT.
Viet Nam: desarrollo, impresión y difusión de una guía del usuario sobre política laboral en inglés y vietnamita. La Asamblea Nacional abolió la ordenanza de servicios públicos de trabajo.	Se brindó apoyo financiero y técnico para la producción y la impresión de ejemplares de la guía. Se llevaron a cabo actividades de investigación, sensibilización y creación de capacidad en relación con el trabajo forzoso. Un informe de la OIT sobre el trabajo forzoso llevó a la abolición de la ordenanza antes citada.

75. Cabe señalar también que la información basada en la campaña de ratificación de las normas fundamentales del trabajo y el examen anual en virtud de la Declaración indican que los siguientes Estados Miembros han manifestado su intención de ratificar diversos convenios fundamentales o han iniciado el proceso de ratificación: Afganistán (núms. 29, 138 y 182), Bahrein (núms. 138 y 100), Emiratos Arabes Unidos (núms. 87 y 98), Gabón (núm. 138), Ghana (núm. 138), Guinea-Bissau (núms. 87, 138 y 182), Haití (núm. 138), República Islámica de Irán (núms. 87, 98 y 138), Iraq (núm. 87), Jordania (núm. 87), Kiribati (núms. 138, 182, 100 y 111), República Democrática Popular Lao (núms. 100 y 111), Líbano (núm. 87), Liberia (núms. 138 y 100), Nepal (núm. 87), Omán (núms. 100 y 111), Qatar (núms. 87, 98, 29 y 100), Sierra Leona (núms. 138 y 182), Sudán (núm. 87), Tailandia (núms. 87 y 98), Uzbekistán (núms. 138 y 182), Vanuatu (núm. 138) y Viet Nam (núm. 105).

Indicador ii): Los Estados Miembros toman medidas para mejorar el respeto de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

Meta: 7 países en los que se logran avances tras la intervención de la OIT.

Resultado: 7 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Botswana: redactó una propuesta para la armonización de la legislación del servicio público con las disposiciones de la Ley de Controversias Comerciales y otros textos de legislación laboral, con vistas a permitir la negociación colectiva.	Se brindaron servicios internacionales de asesoramiento y redacción jurídica, y se organizaron talleres de consulta tripartita para discutir la propuesta.
Jordania: se llevó a cabo la redacción de un proyecto de reforma de la legislación laboral. El proyecto fue aprobado por el Consejo de Ministros, y se esperaba que fuera presentado ante el Parlamento antes de finales de 2007. Se estableció el Comité Nacional Tripartito del Trabajo.	Se aportó una contribución técnica a la redacción del proyecto de ley revisada. Se organizó una serie de talleres de consulta para representantes del Gobierno y los interlocutores sociales. Se llevaron a cabo actividades de formación y concienciación sobre el tripartismo y el diálogo social. Se brindó apoyo técnico para la definición del marco jurídico, las funciones y la composición de la comisión tripartita.
Lesotho: culminó la redacción de un proyecto de reforma de la legislación laboral. El proyecto fue aprobado por el Comité Consultivo Nacional del Trabajo.	Se aportaron conocimientos técnicos y especializados, a niveles internacional y nacional, y se organizaron reuniones de información y consulta con los interlocutores sociales y el Comité Consultivo Nacional del Trabajo.
Omán: dos decisiones ministeriales (núms. 31 y 294 de 2006) y un real decreto (núm. 112 de 2006) permitieron la creación de organizaciones de trabajadores, alentaron la negociación colectiva y dispusieron que los trabajadores migrantes pudieran afiliarse a las organizaciones sindicales.	Se formularon observaciones técnicas sobre los proyectos de decreto y se celebró una serie de consultas con el Gobierno y los interlocutores sociales.
Senegal: los interlocutores sociales negociaron convenios colectivos sectoriales.	Se llevaron a cabo investigaciones y discusiones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y se redactaron algunos proyectos de cláusulas para la negociación de dos convenios colectivos.
Swazilandia: se presentó al Parlamento la Ley (revisada) de Empleo.	Se ha brindado, a nivel internacional y nacional, asesoramiento técnico, jurídico y apoyo a la redacción de los talleres de consulta tripartita.

Resultado	Contribución de la OIT
Tailandia: estableció un plan nacional de acción con miras a la ratificación del 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).	Se brindó asesoramiento técnico a los mandantes, y se promovió una visita de una delegación tripartita de Sudáfrica, que expuso su experiencia en materia de diálogo social desde el fin de la era del apartheid.

Indicador iii): Los mandantes tripartitos incrementan su capacidad para promover la libertad sindical y la libertad de asociación y la negociación colectiva; los interlocutores sociales tienen mayor capacidad para organizar los sectores que no están organizados

Meta: 7 nuevas iniciativas en las que los mandantes tripartitos toman medidas basadas en la asistencia de la OIT, con inclusión de medidas en la economía informal.

Resultado: 10 iniciativas.

Resultado	Contribución de la OIT
Bahrein: mayor conciencia de los legisladores para la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva.	Se organizó un seminario para los parlamentarios y los interlocutores sociales acerca de la Declaración, en particular la libertad de asociación en el sector público.
Botswana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia: los Ministerios de Trabajo fortalecieron su capacidad para hacer cumplir la legislación laboral.	Se llevó a cabo una serie de programas de capacitación destinados a los inspectores del trabajo, que versaron sobre normas internacionales del trabajo, legislación nacional, prevención de conflictos y técnicas de inspección.
Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia: mejoró la capacidad de las autoridades para solucionar las controversias. Aumentó la capacidad de los representantes de los empleadores y de los trabajadores para orientar a sus bases respectivas.	Se organizaron talleres de capacitación para los funcionarios encargados de la conciliación y el arbitraje. Se brindó respaldo a funcionarios para que se inscribiesen en cursos de postgrado. Se brindó capacitación a los jueces y secretarios de los tribunales del trabajo y se llevaron a cabo auditorías con el fin de mejorar los procedimientos y funciones de estos tribunales. Se impartió capacitación a representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en lo referente a la representación de sus mandantes en los procedimientos de conciliación y arbitraje.
Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia: mejoró la capacidad de los empleadores y los trabajadores en materia de negociación colectiva.	Se impartió formación a representantes de los empleadores y de los trabajadores en materia de negociación colectiva, destrezas de negociación, legislación laboral nacional y normas internacionales del trabajo.
Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia: tuvo lugar una campaña nacional destinada a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidas la libertad sindical y la libertad de asociación y la negociación colectiva.	Con el apoyo de expertos internacionales en medios de comunicación, se diseñó y financió una campaña de difusión por medio de la televisión, la radio y los medios impresos.

Resultado	Contribución de la OIT
Jordania: el Ministerio del Trabajo aumentó su capacidad para hacer cumplir la legislación nacional.	Se brindó formación sobre las normas internacionales del trabajo, incluidas la libertad sindical y la libertad de asociación y la negociación colectiva, la legislación nacional, la prevención de conflictos, el trabajo forzoso y la trata de personas. Se respaldó la creación de un centro de capacitación para inspectores del trabajo.
Madagascar: mejoró la capacidad de los trabajadores y las organizaciones de empleadores en cuanto a la negociación colectiva en las zonas francas de exportación.	En consulta con el Gobierno y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se redactaron cláusulas para un proyecto de convenio colectivo y se prestó asesoramiento a los interlocutores sociales en lo relativo a la negociación colectiva. Ello conducirá en 2008 a un acuerdo negociado para la zona franca de exportación.
Mauritania: mejoró la comprensión de los derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación.	En el marco de un proyecto de la OIT, se organizó un foro nacional con participación de los mandantes tripartitos y de la sociedad civil, en el cual se analizaron los cuatro principios y derechos en el trabajo, y se aprobaron elementos para una campaña de sensibilización.
Omán: aumentó la capacidad del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir la legislación nacional. Se reforzó la capacidad de los trabajadores para representar sus propios intereses.	Se impartió capacitación a 110 inspectores del trabajo recién contratados acerca de temas relacionados con la legislación nacional, los principios fundamentales, los derechos de los trabajadores migrantes, el trabajo forzoso, la trata de personas y la prevención de conflictos. Se brindó apoyo a la capacitación de diez inspectores para que se desempeñen como instructores. Para respaldar la transición de los comités de trabajadores y su conversión en sindicatos, se brindó ayuda en la redacción de sus estatutos y reglamentos internos, así como en la definición de su estructura orgánica; asimismo, se impartió capacitación sobre diversas cuestiones sindicales.
Ucrania: adoptó medidas para brindar mayores garantías a la libertad de asociación y la negociación colectiva.	Se impartió formación a los jueces de tribunales civiles que se ocupan de conflictos laborales.

Indicador iv): Los Estados Miembros establecen o mejoran los programas y las políticas nacionales para abordar la discriminación de género, racial y étnica

Meta: 8 países.

Resultado: 3 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Brasil: el tratamiento de la problemática relativa al género y el racismo se ha incorporado sistemáticamente en toda la actividad del Ministerio de Trabajo, mediante la creación de unidades de lucha contra la discriminación y la capacitación de los miembros de una delegación regional con vistas a apoyar el nuevo programa.	Conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Empleo, se realizaron cursos de formación para administradores del sector público sobre la incorporación de las cuestiones de género y raciales en todos los programas sociales y de calificación. Se aportó asistencia técnica para desarrollar la capacidad de 60 inspectores del trabajo y funcionarios de las unidades del citado Ministerio encargadas de la lucha contra la discriminación en las oficinas estatales.
Bolivia: aprobó un plan para el desarrollo del pueblo guaraní, que incluye el respeto y la promoción de todos los principios y derechos en el trabajo.	Se aportó asistencia técnica para la elaboración y aprobación del plan de acción.
Perú: aprobó un plan de acción y creó una comisión sobre el trabajo forzoso que ha abordado con un enfoque integrado los problemas de la discriminación por motivos de género y origen étnico.	Se aportó asistencia técnica para el desarrollo de la política nacional y el plan de acción.

Indicador v): Las organizaciones de trabajadores adoptan planes para promover la igualdad de género (especialmente por lo que atañe a la remuneración) y el avance de la igualdad racial/étnica; los empleadores y sus organizaciones tienen conciencia del problema y actúan con miras a garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades

Meta: 8 organizaciones. Se lleva a cabo un seguimiento y se presentan informes sobre las repercusiones en términos de publicaciones y de actividades de formación organizadas por los empleadores y los trabajadores en el marco de los convenios colectivos.

Resultado: cumplen esta meta organizaciones de 2 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Marruecos: seis empresas medianas adoptaron planes de acción para abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género, incluida la igualdad de remuneración.	Se llevaron a cabo encuestas de empresa y se difundieron las conclusiones y recomendaciones. Se brindó ayuda a las empresas en el desarrollo de planes de acción. Se preparó una guía de buenas prácticas y se organizaron talleres de sensibilización para los mandantes tripartitos.
Portugal: varias organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector de las bebidas y la restauración adoptaron un método de evaluación de los puestos de trabajo para abordar la cuestión de la igualdad de remuneración.	Se prestó asistencia técnica y se impartió capacitación para desarrollar y aplicar métodos de evaluación de puestos de trabajo que estén libres de prejuicios sexistas.

Nota: En el marco de un taller organizado por la OIT en diciembre de 2007, en el que participaron la CSI y 23 organizaciones nacionales de trabajadores, se elaboraron elementos para un plan de acción mundial de lucha contra la discriminación racial. Está previsto que en 2008 la CSI adopte un plan de acción, y cuatro planes piloto nacionales.

Indicador vi): Las autoridades nacionales adoptan y aplican planes nacionales para combatir el trabajo forzoso o la trata de personas

Meta: 8 nuevos planes.

Resultado: 11 planes.

Resultado	Contribución de la OIT
Albania: modificó la legislación sobre migraciones. Fortaleció la capacidad de los mandantes para elaborar políticas migratorias que tengan en cuenta las cuestiones de género y las necesidades de empleo de las víctimas reales y potenciales de la trata de personas.	Se hicieron observaciones acerca de la Ley sobre la Emigración y el proyecto de ley de extranjería. Se brindó asesoramiento en cuanto a la legislación y las políticas que regulan las agencias de empleo privadas, y se formularon recomendaciones respecto del Código de prácticas de las agencias de empleo privadas. Se prepararon manuales de capacitación y se realizaron talleres acerca de la presentación de memorias relativas al Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), así como acerca de la gestión de la migración. Se apoyó la creación de capacidades en lo referente a las estrategias para el período previo a la jubilación y a la creación de empleo.
Bolivia: creó una comisión interinstitucional sobre el trabajo forzoso. Redactó un plan de acción nacional para combatir el trabajo forzoso y la discriminación contra los pueblos indígenas.	Se organizaron talleres de capacitación, se brindó asesoramiento y se produjeron materiales de comunicación.
Brasil: revisó un plan estatal destinado a la erradicación del trabajo forzoso en Piauí, plan que se puso nuevamente en práctica acorde con lo previsto en el plan nacional. Reforzó el programa de inserción social para trabajadores forzosos rescatados.	Se puso en marcha una campaña nacional de promoción y sensibilización, y se organizaron actividades de seguimiento con funcionarios de nivel estatal. Se brindó asesoramiento y apoyo financiero para contratar a un consultor en recursos humanos con vistas a reforzar el programa en la industria del acero.
China: incluyó referencias implícitas y explícitas a la prohibición del trabajo forzoso en la legislación sobre contratos de trabajo. Elaboró un plan nacional de acción sobre la trata de personas. Las partes interesadas a niveles provincial y nacional alcanzaron una mejor comprensión del tema de la trata de personas. Se presentaron acusaciones por violación de las disposiciones en materia de trabajo forzoso, sobre la base de las disposiciones pertinentes del Código Penal (en lugar de las disposiciones que abarcan las formas de abuso generales).	Se aportaron contribuciones técnicas al plan de acción nacional. Se realizaron investigaciones y actividades de facilitación de las discusiones interorganismos y con el Gobierno acerca de la protección de los trabajadores migrantes. Se hicieron aportes técnicos para la evaluación conjunta interorganismos del proyecto sobre desarrollo de la seguridad social en zonas rurales y de los trabajadores migratorios. Se realizaron investigaciones sobre la formación con respecto a la transferencia de mano de obra rural en el marco del proceso de urbanización.
República de Moldova: desarrolló el sistema nacional de remisión de casos en materia de protección y asistencia a las víctimas de la trata de seres humanos. Redactó el plan nacional de acción para prevenir y combatir la trata de personas.	Se facilitó la organización de reuniones de los subgrupos de trabajo. Se prepararon proyectos de propuesta y se organizaron debates públicos para discutir el plan nacional de acción. Se brindó asesoramiento técnico y se vinculó el sistema de remisión con los servicios de formación profesional y de microcrédito.

Resultado	Contribución de la OIT
Níger: creó una comisión nacional encargada de combatir el trabajo forzoso y la discriminación (con la participación de representantes del Gobierno, de los interlocutores sociales y de la sociedad civil), y preparó un proyecto de plan de acción nacional.	Se brindó apoyo técnico y financiero a los miembros de la comisión, inclusive respecto de las campañas de sensibilización y de los proyectos piloto de base comunitaria.
Nigeria: aplicó un plan de acción nacional contra la trata de personas.	Se impartió capacitación a funcionarios públicos y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores para la prevención, retirada, rehabilitación, reintegración y vigilancia con respecto a las víctimas de la trata de personas. Se crearon dos centros de acogida para víctimas de la trata de personas y se estableció un enlace por satélite (para el acceso a Internet y la gestión de bases de datos) con la agencia nacional encargada de la prohibición de la trata de personas, con el fin de vigilar y seguir de cerca este fenómeno. Se organizó un taller con los interlocutores sociales para discutir el proyecto final de plan de acción antes de que fuera presentado a la Comisión Nacional de Planificación.
Paraguay: creó una comisión nacional para la promoción de los derechos fundamentales, que ya ha comenzado a funcionar.	Se organizaron varios seminarios y se mantuvieron contactos con las autoridades y los actores sociales tripartitos para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo (formación impartida a jueces). Se proporcionó asistencia técnica en el marco de un proyecto sobre el trabajo forzoso, la discriminación y la reducción de la pobreza entre los pueblos indígenas.
Perú: estableció una comisión nacional tripartita sobre el trabajo forzoso. Inició la aplicación de un plan de acción nacional.	Se brindó asistencia en todo el proceso, incluida la creación de capacidad, las investigaciones, la sensibilización y la promoción de alianzas entre los diversos sectores interesados.
Qatar: creó un comité nacional destinado a combatir la trata de personas y poner en marcha un refugio para proteger de abusos a los trabajadores migrantes. Aprobó una ley que prohíbe el uso de jinetes de camellos (los niños han sido sustituidos por robots).	Se asesoró al Gobierno con respecto a las políticas sobre los niños jinetes de camellos y la trata de personas.
Ucrania: ratificó dos instrumentos de la Unión Europea sobre la migración y la trata de personas y adoptó un plan de acción nacional. Fortaleció la capacidad del servicio público de empleo y de los interlocutores sociales para abordar los temas de la migración irregular y la trata de personas.	Se organizaron cursillos y mesas redondas destinados a los mandantes sobre migración, trata de personas e instrumentos de la OIT. Se tradujeron y adaptaron los instrumentos y manuales de la OIT sobre la trata de personas y el trabajo forzoso. Se brindó asesoramiento sobre la trata de personas a los servicios públicos de empleo. Se llevaron a cabo actividades piloto sobre formación profesional y creación de empleo. Se celebraron seminarios para desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para ocuparse de la trata de personas y la migración.

Vinculación del diálogo, la libertad sindical y la libertad de asociación y la reforma de la legislación laboral en Jordania

En Jordania, la OIT ha venido llevando a la práctica un proyecto para promover la reforma de la legislación laboral y el diálogo social. Con el fin de abordar también el reto de la promoción de la libertad sindical y la libertad de asociación, en el proyecto participaron, por primera vez, representantes del Gobierno y los interlocutores sociales en un diálogo abierto sobre esta cuestión, lográndose el establecimiento de una junta consultiva tripartita del trabajo. Con el apoyo de otros proyectos que lleva a cabo la OIT en materia de derechos de los trabajadores, se elaboró un proyecto de legislación laboral acorde con las normas internacionales del trabajo que extenderá a los trabajadores migrantes el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores.

Resultado 1a.2: Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil

Los Estados Miembros adoptan medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil, de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT relativos al trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de alternativas a los niños y niñas, así como a sus familias.

Reseña general

76. Un total de 65 Estados Miembros informaron acerca de los progresos alcanzados en cuanto a la adopción de medidas sobre el trabajo infantil; 19 países dieron cuenta por primera vez de sus progresos en este campo, y 46 países indicaron que habían logrado nuevos avances desde el bienio anterior. Hasta la fecha, un total de 14 países han señalado avances en las cinco áreas de intervención que se consideran como progresos en este campo.

77. Los principales ámbitos de intervención fueron la recopilación de datos y la integración sistemática, lo que refleja el hecho de que el apoyo brindado por la OIT a las intervenciones encaminadas a combatir el trabajo infantil comienzan en muchos casos con estos importantes primeros pasos. Las intervenciones también incluían el apoyo a la ratificación de convenios y la fijación de objetivos con plazos determinados, que figuran con mayor frecuencia en la fase inicial de las intervenciones de la OIT. Se ha ampliado el enfoque de programas de duración determinada, de manera que hay ahora más de 25 países que reciben distintos grados de apoyo de la OIT. Los marcos de desarrollo integrado han facilitado la aplicación del enfoque general de programas de duración limitada.

78. La aplicación de modelos para la retirada, la rehabilitación y la prestación de servicios de educación ha demostrado la eficacia de la labor de la OIT. Se calcula que 415.000 niños y sus familias se beneficiaron directamente del apoyo de la OIT y de intervenciones que contaron con el apoyo de la Oficina; por otra parte, se estima que 1 millón de niños, sus familias y miembros de la comunidad se beneficiaron indirectamente de las actividades de sensibilización, desarrollo de capacidades e intervenciones relativas a las políticas.

79. Subsisten dificultades para lograr la sincronización de los proyectos de cooperación técnica con los procesos de desarrollo nacional. La obtención de recursos suficientes para continuar brindando apoyo y ampliar la cooperación técnica en consonancia con la demanda sigue siendo un problema.

80. Para que los proyectos de la OIT puedan aplicarse más ampliamente, deben incorporarse en los programas y prioridades nacionales, regionales e internacionales. Existe la necesidad de reforzar la labor en materia de políticas en los países, estableciendo vínculos más estrechos con las iniciativas de política a nivel mundial y regional, y de dar una mayor prioridad a las principales estrategias, asociaciones y modelos de demostrada eficacia que permitan integrar sistemáticamente las cuestiones relativas al trabajo infantil en las principales políticas y enfoques institucionales en materia de desarrollo.

81. Al elaborar el *Informe global de 2006 y el Plan de Acción Mundial* la OIT incluyó metas para el establecimiento de planes de acción nacionales y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. La OIT participó en iniciativas globales y asociaciones estratégicas en apoyo de la acción nacional y regional, y respaldó la adopción de normas mundiales en materia de estadísticas sobre el trabajo

infantil. Además, la OIT participó en numerosas iniciativas de recopilación de estadísticas, investigación y gestión del conocimiento, tales como la preparación de una serie de guías prácticas sobre las políticas y las intervenciones para hacer frente a formas específicas de trabajo infantil nivel mundial.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros hacen progresos en la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182 mediante al menos dos intervenciones asociadas con el enfoque de los programas de duración determinada, sobre temas como la modificación de las disposiciones legales, la recopilación de datos, las metas con plazos precisos, los sistemas de vigilancia del trabajo infantil, y la integración de las cuestiones del trabajo infantil en las políticas de desarrollo pertinentes

Meta: 10 Estados Miembros, además del número alcanzado a finales del bienio 2004-2005. Los avances se medirán sobre la base de los compromisos asumidos en virtud de los Convenios núms. 138 y 182.

Resultado: 10 Estados Miembros.

Resultado	Contribución de la OIT
Bulgaria: ■ <i>Metas con plazo determinado:</i> adopción del plan nacional integrado para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> se aprobó el informe nacional sobre las estrategias para la protección social y la inclusión social (2006-2008), que incluía la vigilancia del trabajo infantil. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> en el programa nacional de protección de la infancia se incluyó el fomento de la capacidad para la vigilancia del trabajo infantil y para el funcionamiento de los servicios para niños retirados del trabajo infantil.	Se hicieron aportes durante las reuniones de expertos. Se participó en el proceso de redacción del informe nacional. Estos aportes se han recogido en el componente del programa nacional de protección del niño referente al sistema de vigilancia del trabajo infantil.
Belice: ■ <i>Recopilación de datos:</i> concluyó el estudio «Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en Belice». ■ <i>Incorporación sistemática:</i> el plan de acción nacional sobre los derechos del niño incluyó una sección sobre el trabajo infantil.	Se aportaron conocimientos técnicos y financiación para el estudio. Se prestó apoyo a la comisión nacional sobre trabajo infantil, que fue fundamental en el desarrollo y la finalización de la sección del plan de acción sobre el trabajo infantil. Se proporcionó capacitación para la elaboración de una lista de trabajos infantiles peligrosos y para la presentación de memorias relativas al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
Camerún: ■ <i>Modificación de la legislación:</i> se aprobó una ley sobre la trata de niños. ■ <i>Sistemas de vigilancia:</i> el Ministerio del Trabajo estableció un mecanismo para el seguimiento del trabajo infantil y la presentación de informes.	Se brindó capacitación a los asociados, el Gobierno y los parlamentarios. Se procedió al examen de los proyectos de ley. Se organizaron reuniones regionales sobre la trata de seres humanos y un seminario en Turín acerca de todas las leyes existentes en materia de trata de personas para África Occidental y Central (con la participación de Camerún). Se aportaron contribuciones a la organización de reuniones nacionales sobre el proceso legal.

Resultado	Contribución de la OIT
China:	
■ <i>Incorporación sistemática:</i> el Consejo de Estado emitió directivas sobre cuestiones relativas a los trabajadores migrantes, en particular medidas destinadas a proteger a los menores trabajadores, prohibiciones de la utilización del trabajo infantil y disposiciones para la educación de los hijos de los trabajadores migratorios. ■ <i>Recopilación de datos:</i> terminadas cinco encuestas de referencia a nivel provincial destinadas a la aplicación de las actividades del proyecto.	Se han organizado talleres y reuniones sobre diversos aspectos del trabajo infantil y la trata de personas en el marco de iniciativas de la OIT en materia de lucha contra la trata de personas. Ello puede haber contribuido a que se haya prestado la adecuada atención al trabajo infantil y la educación. Se organizaron talleres técnicos con los interlocutores sociales que participan en la realización de las encuestas.
Honduras:	
■ <i>Metas con plazos determinados:</i> aprobación del plan nacional contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes 2006-2011. ■ <i>Metas con plazos determinados:</i> aprobado un programa nacional de trabajo decente que incluye un componente de trabajo infantil. ■ <i>Sistemas de vigilancia:</i> creado el Sistema de seguimiento de las víctimas de la explotación sexual comercial en el ámbito local.	Se prestó apoyo técnico para el proceso de formulación del Programa Nacional de Trabajo Decente, así como a través del proyecto sobre la explotación sexual comercial de niños.
Kazajistán:	
■ <i>Recopilación de datos:</i> la encuesta de indicadores múltiples por conglomerados incluyó una serie de preguntas relacionadas con el trabajo infantil. ■ <i>Modificación de la legislación:</i> en el Código del Trabajo recientemente aprobado figuran la eliminación de las peores formas de trabajo infantil como uno de los principios clave de la legislación laboral nacional, incluida la cuestión del empleo de los menores de edad y un mayor grado de protección a los trabajadores menores de 18 años. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> creación del Consejo de Coordinación de la ciudad de Almaty sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. ■ <i>Sistemas de vigilancia:</i> la ciudad de Almaty puso en marcha un sistema de vigilancia del trabajo infantil.	Se brindó asistencia en la formulación de las preguntas de la encuesta. Se prestó asistencia técnica para el análisis jurídico de la legislación nacional, incluido el proyecto de Código del Trabajo, y se logró la participación de los interlocutores sociales para hacer que la legislación cumpla lo dispuesto en los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil mediante debates y la organización de un taller conjunto. Dos ONG pusieron en práctica dos planes de acción que reciben apoyo de la OIT.
Kirguistán:	
■ <i>Modificación de la legislación:</i> adoptado un Código («para los niños») que incluye una sección sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> inclusión de las cuestiones relativas al trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo para 2007-2010. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> el Programa Nacional de Trabajo Decente incluye acciones destinadas a combatir el trabajo infantil.	Se incluyó en el Código una sección relativa a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Se brindó asistencia en la formulación de la medida, sobre el trabajo infantil, que forma parte de la estrategia, así como para la redacción de las metas e indicadores de resultado del programa de trabajo infantil.

Resultado	Contribución de la OIT
Níger:	
■ <i>Recopilación de datos:</i> terminada una versión revisada del estudio exploratorio sobre el trabajo de las niñas en la minería y las canteras. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> el Documento de Estrategias de Reducción de la Pobreza (Fase 2) incluye elementos sobre el trabajo infantil.	Se brindó apoyo y financiación para el estudio. Se hicieron contribuciones escritas para la fase (2) del DELP; se participó en las actividades preparatorias y en el taller de validación de la política nacional de empleo. Se hicieron actividades de promoción de los intereses de los trabajadores, incluso durante varios talleres de la OIT. Se fomentó un mayor grado de conciencia durante reuniones de contactos y sesiones de trabajo con el Ministerio de Trabajo.
Sudáfrica:	
■ <i>Modificación de la legislación:</i> ratificación presidencial de la primera parte de la Ley de Menores (núm. 38 de 2005), que incluye un nuevo capítulo sobre la trata de niños. ■ <i>Metas con plazos determinados:</i> alcanzados importantes progresos en la ejecución del Programa de Acción sobre Trabajo Infantil. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> el servicio de policía de Sudáfrica inició una operación para combatir los delitos contra las mujeres y los niños y gestionar los casos de niños en conflicto con la ley. Se logró progreso en la implantación de una subvención para niños. ■ <i>Recopilación de datos:</i> durante la Encuesta de población activa de marzo de 2006 se utilizaron los instrumentos de la OIT para recoger datos sobre el trabajo infantil.	Se prestó asistencia en la formulación de las disposiciones en materia de trata de niños de la Ley de Menores. Se prepararon estudios, directrices y protocolos para los principales departamentos de la policía. Se aportaron herramientas para la recopilación de datos. Se realizaron estudios relacionados con la implantación de la subvención infantil.
Tayikistán:	
■ <i>Incorporación sistemática:</i> aprobado el Programa Global contra el Tráfico de Seres Humanos en la República de Tayikistán para el ejercicio fiscal 2006-2010. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> medidas para controlar el trabajo infantil se incorporaron en el DELP y en el Documento de Política Nacional para el Empleo de la Población de la República de Tayikistán. ■ <i>Incorporación sistemática:</i> integrados elementos sobre el trabajo infantil en el Programa Nacional de Trabajo Decente. ■ <i>Metas con plazos determinados:</i> creación de una unidad de protección social de la infancia. ■ <i>Recopilación de datos:</i> realización de una encuesta sobre conocimientos, actitudes y prácticas entre los niños que trabajan en los tres mercados de Dushanbe.	Se elevó la conciencia y se promovió la creación de redes con los principales mandantes y asociados que participan en la redacción del Programa. Participación en el proceso de redacción de la Estrategia Nacional de Desarrollo, en el cual el «bloque social», elaborado por el Ministerio de Trabajo con la asistencia de la OIT, tuvo una marcada influencia en el documento de base para la política nacional de empleo. Se formularon los resultados relativos al trabajo infantil para el programa de trabajo decente por países. Participación en la redacción de los grupos de redacción de los DELP. En cooperación con el UNICEF, se presentaron comentarios sobre los términos de referencia de la unidad.

82. Asimismo, cabe señalar que:

- Nueve Estados Miembros sobre los que no se había informado previamente realizaron progresos en la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), mediante una nueva intervención: Azerbaiyán, Botswana, Líbano, Malawi, Namibia, Swazilandia, Tailandia, Uzbekistán y Qatar.

- Cuarenta y seis países sobre los que se había informado en 2004-2005 han llevado a cabo más intervenciones en uno o varios de los subindicadores: Albania, Bangladesh, Benin, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Filipinas, Ghana, Guinea, India, Indonesia, Jordania, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malí, México, República de Moldova, Mongolia, Marruecos, Nicaragua, Nigeria, Nepal, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Rumania, Senegal, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Uganda, Ucrania, Yemen y Zambia.

Apoyo a la acción directa contra el trabajo infantil en Indonesia

En Indonesia, la OIT ha colaborado con la Junta de Planificación Estatal en el desarrollo de un proyecto piloto de transferencia condicional de fondos, que tiene por objeto garantizar que las familias envíen a sus hijos a la escuela. En colaboración con la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO), la OIT ha desarrollado un innovador programa de formación dirigido a los niños liberados de las peores formas de trabajo infantil. Los niños mayores de 15 a 17 años que habían estado involucrados en el tráfico de drogas recibieron capacitación y oportunidades para recibir formación en empresas miembro de la APINDO. La experiencia adquirida se está utilizando para desarrollar nuevos programas innovadores con otros empleadores.

Objetivo operativo 1b: Acción normativa

Las normas internacionales del trabajo y el proceso de control de la aplicación de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros encaminadas a lograr el trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo.

Recursos destinados a la acción normativa en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	49.434.683
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	4.067.630
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	248.899
Total	53.751.212

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 1b.1: Aumentar la incidencia de las normas

Los mandantes de los Estados Miembros tienen un mayor conocimiento de las normas de la OIT y han mejorado sus capacidades para apoyar la aplicación de las normas de acuerdo con las prioridades nacionales, al beneficiarse del mecanismo de control de la OIT y de la asistencia prestada por la Oficina.

Reseña general

83. La aplicación de la estrategia para aumentar el efecto de las normas de la OIT, aprobada por el Consejo de Administración en 2005, siguió orientando la labor de la OIT. Sobre la base de enfoques basados en consenso, encaminados a lograr aplicación universal, se aprobaron nuevas normas: 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 la Recomendación correspondiente (núm. 197), y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación sobre este tema (núm. 199). La ratificación y aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo se vieron complementadas con el desarrollo por parte de la OIT de un amplio plan de acción quinquenal y por una decisión del Consejo de la UE por la que se autoriza a los Estados Miembros a ratificar el Convenio. En noviembre de 2007, los interlocutores sociales marítimos de la UE llegaron a un acuerdo para la incorporación del Convenio sobre el trabajo marítimo en el Derecho Comunitario Europeo.

84. Para todos los convenios de la OIT, se registró un total de 186 nuevas ratificaciones, incluidas 38 ratificaciones de los convenios fundamentales.

85. La aplicación de los convenios ratificados, y la participación tripartita en el proceso de control, como ha señalado la CEACR, superó las expectativas. Las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas sirvieron para determinar las prioridades de la asistencia técnica de la OIT a los Estados Miembros, brindándose asistencia técnica en ocho de los 14 casos señalados por la Comisión. Gracias al seguimiento personalizado de las obligaciones de presentación de informes, el porcentaje de informes presentados a tiempo ha venido aumentado constantemente desde el 26,4 por ciento en 2005 al 28,8 por ciento en 2006 y al 34,1 por ciento en 2007.

86. Se alcanzó un amplio consenso acerca de la estrategia destinada a mejorar el sistema de normas de la OIT; aún se necesitan debates y consultas tripartitas con respecto a su aplicación, en particular en lo que se refiere a la política en materia de normas y al fortalecimiento del sistema de control. El mantenimiento de la calidad del sistema de control para hacer frente al aumento del volumen de trabajo sigue siendo un desafío.

87. Si bien se reconoce que las normas internacionales del trabajo son el elemento central del mandato de la OIT, sigue existiendo la necesidad de actividades de promoción a nivel nacional destinadas a

fomentar el objetivo del trabajo decente y la plena inclusión de las normas en los programas nacionales de trabajo decente. Un estudio sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo deberían representar una contribución al respecto¹.

88. Las cuatro bases de datos sobre normas de la OIT siguen siendo muy utilizadas, sobre todo las bases ILOLEX y NATLEX. Para mejorar el acceso a la información sobre las normas internacionales del trabajo, la OIT ha distribuido nuevas publicaciones y CD-ROM a bibliotecas depositarias en todo el mundo y ha establecido el portal de perfiles de países NATLEX, que ofrece acceso en línea a toda la información relacionada con las normas relativas a un determinado Estado Miembro, incluidos los enlaces a los programas nacionales de trabajo decente. Como primer paso hacia la aplicación de un sistema exhaustivo de presentación de informes en línea, la OIT tiene planes para hacer disponibles algunos informes electrónicos para el ciclo de presentación de informes de 2008.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas según lo indicado por la Comisión de Expertos

Meta: 400 casos en que se observan mejoras.

Resultado: 775 casos. Esta cifra incluye 136 casos en que se indicó satisfacción (en 78 países) y 639 casos en que se indicó interés (en 143 países).

89. La CEACR tomó nota con satisfacción de los siguientes casos, como consecuencia de los cambios introducidos en la legislación nacional y/o en la práctica:

- **Libertad de asociación, negociación colectiva y relaciones laborales** (Convenios núms. 11, 87 y 98): Armenia, Austria, Chipre, Eslovaquia, Fiji (2), Guatemala, Letonia, República de Moldova, Países Bajos, Nigeria (2), Panamá, Perú y ex República Yugoslava de Macedonia.
- **Trabajo forzoso** (Convenios núms. 29 y 105): Alemania, Bélgica, Camerún, Chad, Madagascar, Mauritania (2) y República Unida de Tanzania (2).
- **Igualdad de oportunidades y de trato** (Convenios núms. 100, 111 y 156): Arabia Saudita, Burundi, Chile, Eslovenia, Luxemburgo, Namibia, Paraguay, Perú y Ucrania.
- **Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y jóvenes** (Convenios núms. 5, 6, 59, 77, 78, 79, 138 y 182): Brasil, Burkina Faso, Camerún, China (Región Administrativa Especial de Hong Kong), República Checa, Ecuador (2), Guatemala, Honduras, Indonesia, Madagascar, Mauricio (2), México, Nicaragua, Paraguay, Qatar, Rumania, Federación de Rusia, Sri Lanka, Tailandia, Reino Unido (Isla de Man), Estados Unidos y Uruguay.
- **Consulta tripartita** (Convenio núm. 144): Barbados y El Salvador.
- **Administración e inspección del trabajo** (Convenios núms. 81, 129, 150 y 160): Alemania, Austria, Belarús, Burkina Faso, República Democrática del Congo, Dinamarca, Ecuador, España (2), Francia, Francia (Polinesia Francesa), Francia (Nueva Caledonia), Guatemala, Irlanda, República de Corea (3), Kuwait, Letonia, Líbano, Madagascar (2), Nueva Zelanda (2), Panamá, Perú, Portugal, Federación de Rusia, Singapur, Swazilandia, Suecia (2), Suiza, Ucrania, Reino Unido, Uruguay (4) y Venezuela.
- **Política y promoción del empleo** (Convenio núm. 96): Argentina.
- **Seguridad en el empleo** (Convenio núm. 168): Noruega.
- **Salarios** (Convenios núms. 26, 95, 99 y 131): Burkina Faso, Francia, India, República de Moldova y Marruecos (2).
- **Tiempo de trabajo** (Convenios núms. 41, 79 y 90): Madagascar y Paraguay (2).
- **Seguridad y salud en el trabajo** (Convenios núms. 115, 119, 120, 127, 136, 148, 162 y 167): Alemania, Chile, Chipre, República Democrática del Congo, Egipto, España, Italia, Jordania, Malta (2), Paraguay y Túnez.

¹ Documento GB.300/LILS/10.

- **Seguridad social** (Convenios núms. 17, 18, 42, 102, 118, 121 y 128): Angola, Mauricio, Portugal, Santo Tomé y Príncipe, Suecia, Suiza (2), Turquía, Reino Unido y Reino Unido (Gibraltar).
- **Protección de la maternidad** (Convenio núm. 183): Cuba.
- **Gente de mar** (Convenios núms. 16 y 147): Malta y Reino Unido (Bermudas).
- **Trabajadores portuarios** (Convenios núms. 32 y 152): Canadá y República Unida de Tanzania.
- **Pueblos indígenas y tribales** (Convenio núm. 169): Colombia.

90. Ejemplos concretos de casos de satisfacción, fruto de uno o más comentarios anteriores de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, elaborados con la asistencia de la Secretaría, en que se pone de relieve el problema en un país, incluyen los siguientes:

- **Barbados** (núm. 144) – Establecimiento de un comité tripartito por el Gobierno.
- **Bélgica** (núm. 105) – Derogación de los artículos del Código Disciplinario y Penal de la Marina Mercante y de la Flota de Pesca Comercial, que prevé penas de prisión que llevan aparejada la obligación de trabajar en el caso de la gente de mar culpable de ciertas infracciones de la disciplina laboral.
- **Burundi** (núm. 111) – Aprobación de la ley núm. 1/28 de 23 de agosto de 2006, relativa a la situación general de los funcionarios públicos y, en particular, el párrafo 1) del artículo 6, que garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para los funcionarios públicos, sin distinción, exclusión o preferencia.
- **Camerún** (núm. 182) – Aprobación de la ley núm. 2005/015, de 20 de diciembre de 2005, destinada a combatir la trata de niños. El país es parte del subproyecto regional OIT/IPEC para combatir el tráfico de niños en África Occidental y Central (LUTRENA).
- **Chad** (núm. 29) – Derogación de los artículos del Código General de Impuestos, lo que permitió a las autoridades imponer el trabajo para el bien de las comunidades públicas a aquellos contribuyentes que no han pagado el impuesto cívico.
- **Colombia** (núm. 169) – el Gobierno acordó que los pueblos curbaradó y jigumiamandó estaban amparados por el Convenio.
- **Chipre** (núm. 162) – Enmiendas a la Ley sobre el Asbesto, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio.
- **República Checa** (núm. 182) – Enmienda al Código Penal, en lo relativo a las sanciones por el tráfico, etc., de niños menores de 18 años objeto de explotación laboral o sexual.
- **Guatemala** (núm. 11) – Enmienda del Código del Trabajo destinada a derogar el artículo que prohíbe las huelgas y los paros laborales de los trabajadores agrícolas durante la cosecha; núm. 183 – Enmienda del Código Penal, que prohíbe el tráfico de personas, incluidos los menores de edad, para su explotación, prostitución, pornografía o cualquier otra forma de explotación sexual.
- **República de Corea** (núm. 81) – Aumentar el número de inspectoras del trabajo con el fin de abordar mejor ciertas cuestiones relativas a las condiciones de trabajo de la mujer.
- **Malta** (núm. 127 y núm. 136) – Aprobación de las disposiciones generales para el Reglamento sobre la salud y seguridad en los lugares de trabajo (LN 36 de 2003) y el Reglamento sobre la protección contra los riesgos de lesiones de la espalda en el trabajo (LN 35 de 2003).
- **Mauritania** (núm. 29) – Derogación de las leyes que contradicen el Convenio.
- **Nigeria** (núm. 87) – Derogación de la sección 33 de la Ley de Sindicatos, que no cumplía los requisitos del Convenio.
- **Noruega** (núm. 168) – Derogación de disposiciones legislativas que incluyen la posibilidad de obligar a los desempleados a aceptar puestos de trabajo que pagan menos que la prestación por desempleo.
- **Paraguay** (núm. 111) – Derogación de la legislación que da lugar a prácticas discriminatorias sobre la base de la opinión política; núm. 115 – Aprobación de la nueva legislación, para dar aplicación al Convenio.
- **Qatar** (núm. 182) – Aprobación de la Ley núm. 22 de 2005 sobre la Prohibición de la Importación, el Empleo, la Formación y la Participación de los Niños en las Carreras de Camellos.

- **Arabia Saudita** (núm. 111) – Derogación de la sección 160 de la Ley del Trabajo y de los Trabajadores de 1969, en cuanto a la presencia simultánea de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.
- **España** (núm. 115) – Aprobación de un decreto tendiente a que la legislación esté en consonancia con el Convenio, que también incluye disposiciones sobre los límites de exposición a la radiación.
- **Sri Lanka** (núm. 182) – Enmienda del Código Penal para prohibir la venta y el tráfico de niños menores de 18 años para la explotación laboral y sexual, así como el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados.
- **Suiza** (núm. 102) – Legislación nacional, en particular la sección 38 (2) de la Ley Federal de Seguro de Accidentes (LAA), modificada para lograr su conformidad con las disposiciones formales del Convenio, que autorice la suspensión de beneficios únicamente cuando la contingencia haya sido provocada por el dolo.

Indicador ii): Los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas según lo indicado por el Comité de Libertad Sindical

Meta: 50 casos en que se observan mejoras.

Resultado: 60 casos (en 37 países):

- Dieciséis casos en marzo de 2006: Argentina (2 casos), Bahrein, Chile, Colombia, El Salvador, Japón (2 casos), República de Corea, Nicaragua, Paraguay, Polonia, Federación de Rusia (2 casos), Turquía y Uganda.
- Diez casos en junio de 2006: Camboya, Canadá (Ontario), Chile, Filipinas, Guatemala, India, México, Marruecos, Perú y Ucrania.
- Ocho casos en noviembre de 2006: Bahrein, Camerún, El Salvador, Níger, Perú, Reino Unido y Uruguay (2 casos).
- Doce casos en marzo de 2007: Alemania, Argentina, El Salvador, Estonia, Francia, República de Moldova, Montenegro, Pakistán, Perú, Polonia, Sri Lanka, Togo y Ucrania.
- Seis casos en junio de 2007: Grecia, Guatemala, Lituania, México, Panamá y Filipinas.
- Ocho casos en noviembre de 2007: Argentina, Guatemala (2 casos), Marruecos, Nicaragua, Panamá, Ucrania y República Bolivariana de Venezuela.

91. Ejemplos de medidas adoptadas a raíz de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y/o asistencia técnica de la OIT:

- **Camerún** – La Comisión tomó nota de que, a raíz de sus recomendaciones, el Gobierno ha iniciado una investigación sobre las acusaciones de favoritismo en una compañía eléctrica en perjuicio de un sindicato.
- **Estonia** – Los sindicatos retiraron una queja relativa al propuesto proyecto de ley sobre representantes de los empleadores ya que, gracias a la asistencia prestada por la OIT, en el texto definitivo de la ley ya no figuran disposiciones controvertidas.
- **Filipinas** – Elaboración de un proyecto de ley que garantice una rápida certificación de las elecciones.
- **Guatemala** – Se prestó protección policial a un líder sindical objeto de amenazas de muerte como resultado de su trabajo.
- **Pakistán** – Las autoridades han permitido el registro nuevamente de una organización sindical y su funcionamiento con normalidad.
- **Panamá** – Reintegración a sus puestos de trabajo de miembros del sindicato que habían sido despedidos arbitrariamente.
- **Polonia** – La Corte ordenó el reintegro de un dirigente sindical y el pago de su remuneración.
- **El Salvador** – Ratificados los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151 después de recibir asistencia técnica de la Oficina.

Indicador iii): Los Estados Miembros ratifican los principales convenios relativos a la igualdad de género o realizan progresos en la aplicación de sus disposiciones más importantes

Meta: 15 nuevas ratificaciones de los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183 durante el bienio; ratificación de los cuatro convenios por siete países; introducción por los mandantes de 15 Estados Miembros de cambios positivos en sus políticas, su legislación, sus programas o sus instituciones con el fin de fomentar la igualdad de género.

Resultado: 9 ratificaciones; un total de cinco países han ratificado los cuatro convenios (incluidos tres países de los bienios anteriores); 9 Estados Miembros introdujeron cambios positivos encaminados a mejorar la igualdad de género.

92. Nueve ratificaciones: Montenegro, Vanuatu (Convenio núm. 100), China, Montenegro, Vanuatu (Convenio núm. 111), Albania, Bulgaria, Montenegro (Convenio núm. 156) y República de Moldova (Convenio núm. 183).

93. Dos países ratificaron los cuatro convenios (nuevo este bienio): Albania y Bulgaria. Un total de cinco países han ratificado los cuatro convenios hasta el momento.

94. Nueve Estados Miembros introdujeron cambios positivos a las políticas, la legislación, los programas y las instituciones en aras de mejorar la igualdad de género: Arabia Saudita, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burundi, China, República Democrática Popular Lao, Mauricio, Paraguay y Federación de Rusia.

95. Ejemplos concretos de este indicador son:

Resultado	Contribución de la OIT
Bosnia y Herzegovina: un grupo de trabajo tripartito elaboró una estrategia para lograr un mejor cumplimiento de la legislación de la igualdad de género.	Capacitación de los miembros del Grupo de Trabajo tripartito sobre las normas internacionales del trabajo y la igualdad de género. Se ha organizado un seminario tripartito para los funcionarios del Gobierno y los interlocutores sociales encargado de la preparación de informes de la OIT. Se han formulado observaciones sobre el proyecto de estrategia tripartita.
Bulgaria: se ha llegado a acuerdo sobre la acción tripartita sobre el trabajo y la familia. El Gobierno se ha comprometido a incluir la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), en el programa del Consejo Económico y del Trabajo.	Se ha brindado asesoramiento técnico a un seminario tripartito sobre la aplicación del Convenio núm. 156 mediante la coparticipación social.
China: la Ley de Fomento del Empleo mejoró la aplicación de las normas en materia de igualdad. Aumentó la capacidad de los inspectores del trabajo para supervisar y abordar las violaciones de las normas en materia de igualdad.	Se ha proporcionado información acerca del proyecto de legislación sobre el empleo, así como apoyo financiero a las actividades de capacitación para los inspectores del trabajo, con vistas a promover los convenios en materia de igualdad.
República Democrática Popular Lao: finalizó un estudio sobre la legislación y la práctica encaminado a ratificar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	Se ha brindado asistencia financiera para el estudio y la traducción de los convenios.

Resultado	Contribución de la OIT
Mauricio: publicó un estudio sobre las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo como base para la adopción de nuevas medidas.	Se han hecho aportes técnicos en cuanto a los términos de referencia para un análisis de la situación nacional sobre las prácticas discriminatorias en el mercado laboral, así como formulado amplios comentarios sobre el proyecto de estudio.
Paraguay: la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), se encuentra en la etapa final del proceso parlamentario.	Apoyo a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades para el proceso de ratificación.
Federación de Rusia: el Tribunal Constitucional declaró que las disposiciones de la legislación nacional en relación con la protección de la maternidad eran inconstitucionales y pidió del Gobierno la modificación de las mismas de conformidad con las normas de la OIT.	Se presentó una opinión informal a la Corte Constitucional acerca de la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), así como de disposiciones relativas al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
Arabia Saudita: aprobó una nueva ley por la que se deroga la disposición legal que prohíbe la presencia simultánea de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Se han elaborado los términos de referencia para llevar adelante y adoptar una política nacional sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, que abarca a todos los trabajadores, y para establecer un grupo de tareas con la participación de múltiples interesados.	Se prestó asistencia técnica para abordar las cuestiones relacionadas con la legislación y la práctica discriminatoria. Se prestó asistencia también en el desarrollo de la política nacional sobre la igualdad y el empleo y la ocupación, y en la creación del grupo de tareas.

Indicador iv): Las organizaciones de empleadores y de trabajadores formulan observaciones sobre la aplicación de las normas

Meta: 330 observaciones recibidas.

Resultado: 1.038 observaciones recibidas.

96. Se incrementó la participación de representantes de los empleadores y de las organizaciones de trabajadores en el programa de capacitación sobre las normas internacionales del trabajo, organizado conjuntamente por ITC y la OIT. En cuanto a la presentación de observaciones por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de los convenios ratificados, se tomaron medidas para agilizar la tramitación y el examen de estas observaciones con el fin de mejorar su impacto en la supervisión de los convenios ratificados.

Indicador v): La Oficina da curso a los informes y memorias dirigidos a los órganos de control que se reciben en el plazo establecido

Meta: El 90 por ciento de los informes y memorias dirigidos a los órganos de control que se reciben en el plazo establecido se someten a la Comisión o al Comité según corresponda.

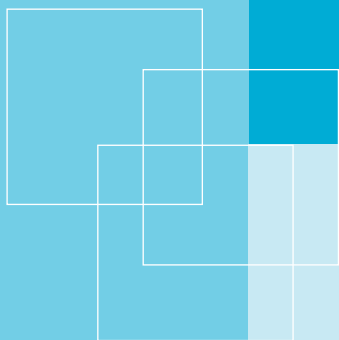
Resultado: 2006: 72,7 por ciento (más del 86 por ciento de los expedientes aplazados); 2007: 76,7 por ciento (más del 90 por ciento de los expedientes aplazados). Promedio de 74,8 por ciento.

■ **2006:** se procesaron 542 de los 745 informes recibidos a tiempo, así como otros 568 expedientes aplazados (de un total de 660).

■ **2007:** se procesaron 648 de los 845 informes recibidos a tiempo, así como otros 642 expedientes aplazados (de un total de 712).

El diálogo contribuye a la aceptación de los convenios en Montenegro

En mayo de 2007 la OIT organizó una mesa redonda de alto nivel en Podgorica con el fin de discutir la aceptación por Montenegro de las obligaciones anteriormente contraídas por la República de Serbia y Montenegro respecto de los convenios de la OIT ratificados. Posteriormente, el Gobierno confirmó la aceptación de los 68 convenios internacionales del trabajo que en el pasado eran aplicables a su territorio. En 2008 está prevista asistencia técnica para ayudar a Montenegro a cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de informes.



EMPLEO

Mandato

«Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.»

(Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas, 2005)

Objetivo estratégico

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

OBJETIVOS OPERATIVOS



Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad



Creación de empleo

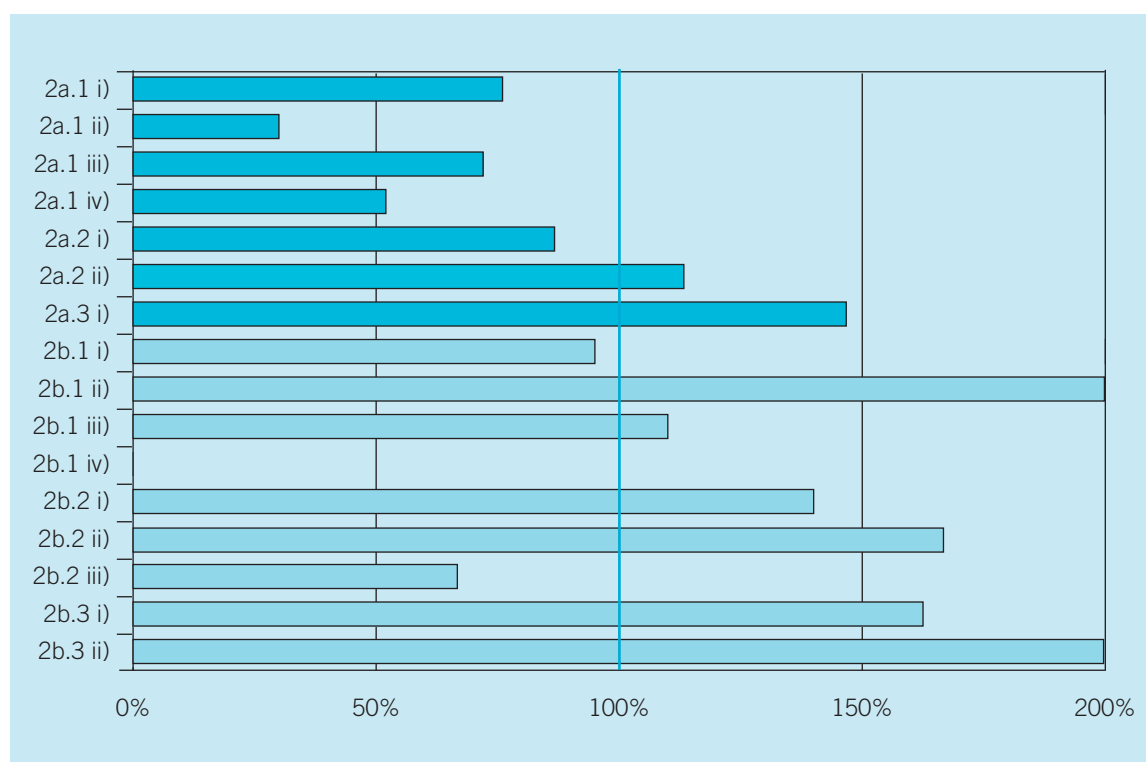
Objetivo estratégico núm. 2:
Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres,
con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Recursos destinados al empleo en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	135.797.326
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	112.359.659
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	3.428.192
Total	251.585.177

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Porcentaje de metas alcanzadas



97. Durante el bienio se asistió a un importante reconocimiento de la función esencial desempeñada por el empleo en la reducción de la pobreza y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Con los programas de trabajo decente por país (PTDP) como principal medio para la creación de capacidad y la prestación de asesoramiento en materia de políticas por parte de la OIT, la labor realizada en el marco de este objetivo estratégico se centró en hacer realidad la visión del trabajo decente a través del Programa Global de Empleo (PGE). La OIT puso en práctica la estrategia de aplicación del PGE, y trató de brindar apoyo a un gran número de Estados Miembros en la formulación de estrategias y políticas nacionales de empleo.

98. Teniendo en cuenta las necesidades de cada país, se abordaron las políticas económicas para el crecimiento del empleo, la promoción de la empleabilidad y el desarrollo de las calificaciones, el empleo

de los jóvenes, la recuperación posterior a una crisis, el análisis del mercado de trabajo, el apoyo a la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, y la utilización de enfoques con un alto coeficiente de empleo para las inversiones. Si bien los procesos de consulta tripartita fueron fundamentales para esta labor, cabe mencionar asimismo la mayor colaboración con los ministerios de finanzas y planificación para garantizar la mejor coordinación y coherencia de las políticas.

99. Se hizo mayor hincapié en el lugar central del empleo en las cuestiones de política económica y social a través de la elaboración de varios productos de difusión de conocimientos y de un programa de investigación más específico, los cuales contribuyeron a un mayor reconocimiento de la importancia del empleo productivo y del trabajo decente a escala nacional y mundial, así como a un aumento de la demanda de directrices prácticas.

100. La labor realizada durante el bienio anterior se centró en cuatro esferas prioritarias, a saber, la colocación del empleo como elemento central de las políticas económicas y sociales; la economía informal; el empleo de los jóvenes, y la respuesta a las necesidades específicas de África. Dentro de estas esferas, se prestó especial atención a la promoción de las empresas. Un número de países cada vez mayor, que incluye a países que salen de una crisis, están adoptando enfoques para incentivar las inversiones con un alto coeficiente de empleo. La utilización de las metodologías de la OIT, tales como el desarrollo económico local, ha ayudado a integrar los enfoques basados en un alto coeficiente de empleo, el desarrollo empresarial y la formación para la adquisición de calificaciones.

101. Las cuestiones de género se han incorporado en las políticas de empleo de la OIT y en la aplicación de los programas y, en el futuro, la estrategia de incorporación de las de género a nivel de los sectores, recientemente adoptada, facilitará en mayor medida la presentación sistemática de informes sobre los logros alcanzados en esta esfera.

Objetivo operativo 2a: Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad

Los mandantes de la OIT adoptan y aplican políticas y programas en materia de empleo, mercados de trabajo y calificaciones que promueven el empleo decente para las mujeres y los hombres.

Recursos destinados al empleo, los mercados de trabajo, las calificaciones y la empleabilidad en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	83.863.567
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	36.195.546
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	2.582.644
Total	122.641.757

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 2a.1: El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales

Aumento de la capacidad de los mandantes de la OIT para lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales con miras a conseguir una globalización justa e integradora y a reducir la pobreza.

Reseña general

102. El mayor reconocimiento de la función fundamental del empleo productivo y el trabajo decente en las estrategias de desarrollo y en las políticas económicas y sociales se reflejó a nivel internacional (por ejemplo, en el programa relacionado con los ODM, la Declaración del ECOSOC y los procesos de los DELP), a nivel regional (en las reuniones de la Comisión de la Unión Africana, las comunicaciones de la UE, los informes sobre políticas del Banco Asiático de Desarrollo y en las reuniones regionales y subregionales) y a nivel nacional (en la formulación de los planes nacionales de desarrollo y/u otros marcos de política). Se produjeron sinergias y un efecto multiplicador entre la promoción y la determinación del programa a escala internacional y regional, así como en las iniciativas nacionales en materia de políticas.

103. La puesta en marcha del Programa Global de Empleo proporcionó nuevas modalidades de apoyo a los programas de trabajo decente por país (PTDP). La formulación de políticas nacionales de empleo en un gran número de países puso de manifiesto la creciente demanda de asistencia de la OIT en este contexto. Ahora bien, para situar el empleo como elemento central de las políticas económicas y sociales, es necesario un proceso mucho más amplio. La transformación de los mecanismos de ayuda, la nueva estrategia de unificación de las Naciones Unidas («One UN»), la asociación entre la OIT y el PNUD, así como el Fondo para el logro de los ODM, han brindado nuevas oportunidades, pero exigen asimismo una adaptación continua a las nuevas modalidades de trabajo. Ello pone a prueba la capacidad de la OIT para responder con eficacia en el conjunto de las regiones; para resolver esta cuestión, se precisa una mayor capacidad. Los resultados fueron más visibles en aquellos casos en que existió un compromiso continuo y una orientación coherente de las políticas a nivel nacional en el conjunto de los procesos electorales y políticos y más allá de los mismos. Del mismo modo, los resultados se evalúan mejor (incluido el resultado del apoyo de la OIT) a lo largo de dos bienios. Esta experiencia debe resumirse en forma de «directrices» con el fin de proporcionar un marco de referencia sistemático para países con distintos grados de desarrollo.

104. Durante el bienio se produjo un importante aumento de la demanda de: 1) asistencia de la OIT en el establecimiento de sistemas de información sobre el mercado de trabajo y, en particular, en la elaboración de indicadores relativos al trabajo decente, y 2) productos mundiales y regionales de referencia en los que se proporcionarían datos y análisis del mercado de trabajo. Al no contar con suficientes recursos para satisfacer la demanda, la OIT podría salir beneficiada de la creación o el fortalecimiento de redes de expertos externos, a las que se podría recurrir para la consecución de los objetivos de la Organización. Un desafío importante es la necesidad de llevar a cabo evaluaciones más rigurosas de las verdaderas repercusiones logradas. Por último, merece la pena seguir elaborando indicadores del mercado de trabajo más precisos, por ejemplo en materia de «vulnerabilidad», a escala mundial.

Indicadores

Indicador i): Los países mejoran la información acerca del mercado de trabajo y su análisis y formulan, ponen en práctica y evalúan políticas de empleo y del mercado de trabajo, prestando especial atención a la seguridad del empleo y de los ingresos y a la igualdad de acceso a un empleo decente y productivo para todos los hombres y las mujeres

Meta: 50 países.

Resultado: 38 países y dos subregiones (algunos países obtuvieron resultados en más de una esfera).

105. Diecisiete países formularon estrategias y políticas nacionales de empleo que situaban el empleo como elemento central en las políticas económicas y sociales (incluidos análisis de múltiples variables y la integración con los marcos de las estrategias de reducción de la pobreza): Albania, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Costa Rica, ex República Yugoslava de Macedonia, Gambia, Honduras, India, Jordania, Kazajstán, Liberia, Madagascar, Montenegro, Nicaragua, Níger, Serbia, República Unida de Tanzania y Yemen.

106. Trece países llevaron a cabo actividades específicamente relacionadas con el empleo, tal como se subraya en el Programa Global de Empleo: Azerbaiyán, China, Egipto, India, Jordania, Lesotho, Marruecos, Mongolia, Nepal, Omán, República Árabe Siria, Viet Nam y Zambia.

107. Dieciséis países y dos subregiones lograron resultados relacionados con la información acerca del mercado de trabajo y el análisis de la misma: Argentina, Azerbaiyán, Bahamas, China, Guyana, Líbano, Liberia, Mauricio, Nepal, Sudáfrica, Viet Nam, Yemen, la subregión de los Estados árabes, y Asia Oriental (República Democrática Popular Lao, Camboya, Tailandia y Mongolia).

108. Algunos ejemplos de los resultados logrados en las esferas mencionadas a continuación son:

Estrategias y políticas nacionales en materia de empleo

Resultado	Contribución de la OIT
Albania, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro y Serbia: a través del proceso de Bucarest y de los exámenes por país de la política de empleo, formularon y examinaron políticas nacionales de empleo con la participación de los interlocutores sociales. Estas políticas fueron examinadas por homólogos y adaptadas de acuerdo con las recomendaciones formuladas en el taller tripartito nacional, haciéndose especial hincapié en las instituciones del mercado de trabajo y la igualdad de género.	En colaboración con el Consejo de Europa y en consulta con los interlocutores sociales, se proporcionó apoyo en la preparación de los exámenes por país de la política de empleo y se organizaron talleres nacionales en cada uno de estos países.
Costa Rica, Honduras y Nicaragua: incorporaron los principios del trabajo decente en la formulación de los planes/políticas nacionales de empleo.	Se proporcionó apoyo técnico para la formulación de los planes/políticas nacionales de empleo. Se proporcionó apoyo en el marco del proceso del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) con el fin de incluir los principios del trabajo decente.

Resultado	Contribución de la OIT
Gambia: convirtió el empleo en un resultado fundamental del DELP, el marco de gastos a mediano plazo y el MANUD. Preparó un plan de acción nacional en materia de empleo y una estrategia para la promoción del empleo y el desarrollo de las pequeñas empresas.	Se elaboró el plan de acción nacional para la creación de empleo decente y productivo. Se proporcionó apoyo técnico para la incorporación del empleo en el DELP y el MANUD.
India: en el 11.º plan quinquenal de desarrollo nacional se hace hincapié en un crecimiento de base amplia e integrador, centrado en el empleo.	Se proporcionó información sobre determinadas cuestiones en la preparación del plan. Se suscribieron acuerdos de colaboración técnica con los responsables de la formulación de políticas sobre las políticas que permitían un crecimiento favorable al empleo, con especial hincapié en el sector informal.
Jordania: elaboró un proyecto de política nacional de empleo. Forjó un consenso tripartito y alianzas estratégicas para la formulación de políticas en materia de empleo.	Se proporcionó apoyo, a través del suministro continuo de asistencia técnica y de asesoramiento en materia de políticas, en la formulación de la política nacional de empleo y la organización del primer taller tripartito nacional para el logro de un consenso en materia de política de empleo.
República Unida de Tanzania: incorporó las consideraciones de género y los principios del trabajo decente en la política nacional de empleo.	Se puso en marcha una iniciativa para incorporar las cuestiones de género y relativas al trabajo decente a través de intervenciones específicas para el fortalecimiento de la capacidad, de actividades de concienciación y de la elaboración de directrices para las partes interesadas.
Yemen: preparó un programa nacional de empleo y un plan de acción nacional tras extensos debates, con la participación de varios ministerios, interlocutores sociales y donantes.	Se proporcionó apoyo en la preparación del programa y del plan de acción. Se organizó un taller tripartito nacional de desarrollo de la capacidad técnica. Se prestaron servicios de asesoramiento técnico para garantizar la integración del plan de acción nacional en el plan de desarrollo nacional.

Cuestiones específicamente relacionadas con el empleo (detalladas en el Programa Global de Empleo)

Resultado	Contribución de la OIT
China: adoptó la Ley de la Promoción del Empleo, en la que la creación de empleo se identifica como un objetivo explícito del crecimiento económico y se establece un marco global para las políticas activas en materia de empleo.	Se proporcionó un amplio asesoramiento técnico y general sobre la ley. Se organizaron reuniones de expertos y se proporcionaron metodologías para la evaluación de políticas activas en materia de empleo.
Lesotho: adoptó una política nacional exhaustiva en materia de empleo. Se preparó un informe sectorial basado en una encuesta para abordar las repercusiones de la expiración del Acuerdo Multifibras (AMF) en el empleo y el mercado de trabajo, sobre todo desde una perspectiva de género.	Se proporcionó información y asesoramiento para la Política Nacional de Empleo y asistencia técnica para los informes sectoriales basados en una encuesta sobre los efectos de la expiración del AMF en el empleo en el sector textil.

Resultado	Contribución de la OIT
Omán: el Ministerio de Trabajo estableció una red nacional para los solicitantes de empleo nacionales y expatriados.	Se proporcionaron servicios de asesoramiento técnico y apoyo en materia de políticas sobre las políticas y los sistemas relacionados con el empleo y las instituciones del mercado de trabajo.
Zambia: incorporó el empleo y otras cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo en el quinto plan nacional de desarrollo. Creó un grupo consultivo sectorial en materia de empleo y trabajo.	Se promovió la incorporación del empleo como cuestión prioritaria en el plan de desarrollo de Zambia, la aceptación por parte de los donantes y la plena participación en la aplicación de la política de empleo a través del MANUD.
China, Egipto, Jordania, Mongolia, Nepal, República Árabe Siria y Viet Nam: incluyeron la transición de la escuela al trabajo en los informes sobre políticas para apoyar las políticas relativas al empleo de los jóvenes y la adopción de medidas nacionales en este ámbito (en algunos casos).	Se proporcionó asesoramiento y apoyo técnico intensivos para llevar a cabo las encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo. Se redactaron informes y se organizaron talleres de validación.

Información del mercado de trabajo y análisis de la misma

Resultado	Contribución de la OIT
Argentina: el Ministerio de Trabajo desarrolló un sistema integrado de indicadores del trabajo decente.	Se está prestando asistencia para la concepción y la aplicación del sistema. Se impartió formación al personal del Ministerio de Trabajo para actualizar el sistema.
China: el Gobierno amplió la recopilación de datos y desarrolló nueve indicadores nuevos para recopilar información sobre el empleo rural y los trabajadores migrantes.	Se proporcionó asesoramiento sobre la inclusión de los nuevos indicadores del trabajo decente.
Liberia: creó el Instituto de Estadística de Liberia, así como un subcomité técnico para coordinar la recopilación de los datos y su calidad.	Se impartió formación técnica sobre los sistemas de indicadores del mercado de trabajo y se financió a consultores para la puesta en marcha de dichos sistemas.
Subregión de los Estados árabes: se fortaleció la capacidad de los Estados Miembros para recopilar y analizar información relativa al mercado de trabajo.	Se organizó un taller de formación subregional sobre el análisis y los indicadores del mercado de trabajo. Se publicó y divulgó el informe regional sobre el mercado de trabajo y los avances sociales en árabe e inglés. Se preparó una propuesta de proyecto para la creación de un observatorio regional de indicadores del mercado de trabajo.

Indicador ii): Los productos del saber sobre el empleo que ha acumulado la OIT hace de ésta un centro mundial de conocimientos sobre temas relativos al trabajo decente y productivo. La medición se basa en el número de productos del saber emblemáticos

Meta: 20 productos.

Resultado: 6 productos del saber emblemáticos:

- *Tendencias mundiales del empleo* (enero de 2006 y enero de 2007).
- *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (octubre de 2006).
- *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (marzo de 2007).
- *Tendencias del empleo en África* (abril de 2007).
- *Tendencias laborales y sociales en la ASEAN* (2007).
- *Indicadores clave del mercado de trabajo, quinta edición* (septiembre de 2007).

109. Estas publicaciones reciben automáticamente una atención mundial en los medios de comunicación. *Tendencias mundiales del empleo, 2007* fue objeto de 120 informes en los medios de comunicación a nivel mundial durante los dos días consecutivos a su publicación, el doble que en 2006. *Indicadores clave del mercado de trabajo* fue objeto de 250 informes en los medios de comunicación a nivel mundial durante la primera semana de publicación, la mayor cifra hasta ahora registrada para este producto.

110. *Tendencias mundiales del empleo* constituye la base del discurso pronunciado por el Director General en el Foro Económico Mundial de Davos y de sus apuntes para las reuniones de primavera y otoño de las instituciones financieras internacionales.

111. El Fondo Monetario Internacional suele confiar en los datos sobre empleo de la OIT para la elaboración de sus *Perspectivas de la economía mundial*.

Indicador iii): Los países utilizan el diálogo social tripartito como instrumento para concebir, aplicar y evaluar estrategias y políticas en el Programa Global de Empleo y el Programa de Trabajo Decente

Meta: 25 países.

Resultado: 18 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Albania, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Costa Rica, ex República Yugoslava de Macedonia, Gambia, Honduras, Jordania, Kazajstán, Liberia, Madagascar, Montenegro, Níger, Nicaragua, Serbia, República Unida de Tanzania y Yemen: utilizaron las consultas tripartitas y el diálogo social en el diseño y la formulación de sus políticas nacionales de empleo y/o planes de acción nacionales.	Se proporcionó apoyo en la facilitación de las consultas tripartitas, el inicio/fortalecimiento de la participación de los empleadores y de los trabajadores en el proceso nacional de formulación de políticas, y la organización de talleres nacionales sobre las políticas nacionales de empleo para el logro de un consenso tripartito sobre las recomendaciones en materia de políticas. El diálogo social se incorporó como un componente transversal en todas estas actividades.
Camboya: utilizó las consultas tripartitas y el diálogo social para establecer prioridades de política con el fin de garantizar la coherencia de la formación y el empleo.	Se proporcionó apoyo para las consultas tripartitas, sobre la base del Programa Global de Empleo y del Programa de Trabajo Decente.

Indicador iv): Las principales iniciativas internacionales (por ejemplo, los planes para aplicar la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y las estrategias de reducción de la pobreza) y los gobiernos nacionales incluyen los enfoques correspondientes al trabajo decente, el Programa Global de Empleo y la superación de la pobreza mediante el trabajo en estrategias de desarrollo social y económico

Meta: 25 iniciativas nacionales e internacionales.

Resultado: por lo menos 10 países y 3 iniciativas internacionales.

(Los países enumerados a continuación de las tres iniciativas internacionales indican la manera en que la OIT promovió las iniciativas internacionales a escala nacional.)

Resultado	Contribución de la OIT
Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel sobre la «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible» (ECOSOC, 2006).	Se proporcionó información y asesoramiento en los preparativos de la serie de sesiones de alto nivel. Se ayudó a formular la Declaración Ministerial.
Declaración Ministerial, 39.ª reunión de la Comisión/ Conferencia de Ministros Africanos de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico sobre la cuestión de «Cómo hacer frente al desafío del empleo y la pobreza en Africa» (Ouagadougou, 2006).	Se proporcionó información específica para los preparativos del informe de antecedentes de la Comisión Económica para Africa elaborado para la reunión, así como para la formulación de la Declaración Ministerial.
Comunicación conjunta de la OIT y la Unión Europea sobre la promoción del empleo y el trabajo decente a escala nacional.	Se negoció una carta conjunta de la OIT y la UE, que se envió a aproximadamente 60 delegaciones nacionales de la UE. En esta carta se presentaba el enfoque de la OIT y se promovían las herramientas de la Organización para la integración de los objetivos del empleo y el trabajo decente en el proceso de las estrategias de reducción de la pobreza. En esta comunicación se alentaba a las delegaciones nacionales a apoyar la integración de los objetivos del trabajo decente en los procesos de las estrategias de reducción de la pobreza de sus respectivos países.
A nivel regional, se realizaron contribuciones al DELP de la CDEDAO/UEMOA (Africa Occidental) y, a escala más global, se reconoció la importancia de la inclusión del programa de empleo y trabajo decente en las estrategias nacionales de reducción de la pobreza.	La OIT promovió la inclusión de las inquietudes relacionadas con el empleo y el trabajo decente en el DELP de Africa Occidental.
Burkina Faso, Burundi, Camerún, Etiopía, Ghana, Liberia, Madagascar, Malí, República Unida de Tanzania y Zambia: incorporaron o están incorporando el empleo y el trabajo decente en el proceso de las estrategias de reducción de la pobreza.	Se aumentó la capacidad de los interlocutores tripartitos para que éstos pudieran desempeñar su función en los procesos nacionales de los DELP. Se facilitó la integración de cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente en las estrategias de reducción de la pobreza, especialmente la formulación de políticas relativas al empleo de los jóvenes y de planes de acción (incluida la determinación de los costos). En varios países, se realizaron esfuerzos específicos para incorporar las consideraciones de género en la aplicación de medidas de empleo aplicadas para reducir la pobreza.

Resultado	Contribución de la OIT
Burkina Faso: está elaborando un plan de acción en materia de empleo en el marco del proceso del DELP, en el que se incorporan las consideraciones de género.	Se ayudó a situar el empleo como elemento central de las políticas económicas y sociales. Se facilitó la formulación de la política y del plan de acción nacionales en materia de empleo sobre la base del Programa Global de Empleo, haciéndose hincapié en la igualdad de género y el empleo de los jóvenes.
Burundi: está elaborando un plan de acción en materia de empleo en el marco del DELP, que incorpora las consideraciones de género.	Se proporcionó apoyo en el fortalecimiento del diálogo social y la creación de empleo para antiguos combatientes, prestándose especial atención a la microfinanciación y la protección social en el DELP.
Camerún: está incorporando un plan relativo al empleo en su DELP II.	Se apoyó el plan de acción intersectorial sobre la creación de empleo y la reducción de la pobreza, dándose prioridad a una máxima creación de empleo en el desarrollo de infraestructuras. La información sobre el mercado de trabajo, las PYME y la igualdad de género se incorporaron con ayuda de la OIT.
Etiopía: desarrolló una estrategia de crecimiento favorable al empleo, así como una estrategia nacional en materia de empleo.	Se proporcionó apoyo en la formulación de políticas basadas en la utilización intensiva de la mano de obra y favorables al crecimiento orientadas a los jóvenes y las mujeres.
Ghana: fortalecimiento de la capacidad tripartita en materia de supervisión y evaluación.	Se proporcionó asistencia para respaldar la coordinación eficaz del programa de empleo de los jóvenes.
Liberia: está formulando una política nacional de empleo y facilitando su inclusión en el proceso de las estrategias de reducción de la pobreza.	Se proporcionó apoyo al enfoque integrado del empleo y a la determinación de la secuencia de las políticas sobre la base del Programa Global de Empleo. Se incorporaron las obras de infraestructura con un alto coeficiente de empleo del sector público, las PYME, la igualdad de género, las condiciones salariales, la trata de personas y el trabajo infantil.
Madagascar: incluyó un plan de acción en materia de empleo en su DELP II.	Se formuló el plan nacional de empleo sobre la base del Programa Global de Empleo. Se fortaleció la gobernanza del empleo y la legislación del trabajo para la consecución del trabajo decente. Se hizo hincapié en el desarrollo local, el fortalecimiento de la empleabilidad, la microfinanciación y la mejora de la productividad.
Malí: incluyó el empleo de los jóvenes y el trabajo decente en su DELP II.	Se proporcionó asistencia en el marco de un programa multidimensional para la promoción del trabajo decente de los jóvenes y en la formulación de políticas relativas al desarrollo institucional, las PYME, las mutuas de seguros de enfermedad, los métodos basados en una utilización intensiva de la mano de obra, el desarrollo de las calificaciones y la empleabilidad.

Resultado	Contribución de la OIT
República Unida de Tanzania: aplicación de un componente del DELP relativo al empleo y las cuestiones de género.	Se apoyó la dimensión del empleo del proceso de las estrategias de reducción de la pobreza mediante la incorporación de la igualdad de género en las políticas y los programas de empleo. En colaboración con el UNIFEM, se mejoraron las capacidades y competencias técnicas de los interlocutores sociales de nivel de distrito para aplicar políticas y programas nacionales relacionados con las estrategias de reducción de la pobreza.
Zambia: incluyó una política nacional relativa al empleo y el mercado de trabajo en su DELP II.	Se ayudó a aplicar la política bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y con el apoyo de los interlocutores sociales.

Burkina Faso: establecimiento de un diálogo estratégico para la elaboración de un DELP basado en el empleo

La OIT trabajó en estrecha colaboración con el Ministerio de Juventud y Empleo y los interlocutores sociales para formular una política nacional de empleo que fuera congruente con el proceso de la estrategia de reducción de la pobreza en términos de contenido, procedimiento y calendario. Entre los principales logros alcanzados cabe mencionar:

- se garantizó y oficializó la colaboración entre el Ministerio de Juventud y Empleo y las estructuras rectoras (ministerios de economía y finanzas) del proceso de la estrategia de reducción de la pobreza;
- se pudieron coordinar los calendarios para finalizar a tiempo la política nacional de empleo e integrarla en el DELP, y
- se logró una coherencia política entre la política nacional de empleo y el DELP.

Un resultado interesante de este proceso ha sido el intercambio de experiencias entre Malí y Burkina Faso, facilitado por la OIT, para formular estrategias destinadas a mejorar la integración del empleo en los procesos de las estrategias de reducción de la pobreza. La presencia continua de la OIT fue esencial para garantizar y oficializar el establecimiento de alianzas estratégicas, instaurar un diálogo constructivo y garantizar la inclusión de la política nacional de empleo en el DELP.

Resultado 2a.2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente

Los mandantes de la OIT han reforzado su capacidad para desarrollar y aplicar políticas y programas eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad con miras a la productividad, la inclusión social y el trabajo decente.

Reseña general

112. Se alcanzaron los objetivos globales en cuanto al hecho de permitir a los mandantes que introdujeran los cambios necesarios en la legislación, las políticas y la aplicación de los programas relacionados con el desarrollo de las calificaciones. Ahora bien, las cifras aumentarían si se contaran a todos los países enumerados bajo el indicador i) que participaron en la prestación de apoyo a través de actividades regionales y subregionales. En otros países se lograron mejoras en el ámbito del desarrollo de las calificaciones a través de programas de apoyo interdisciplinarios que no se detallan en el presente informe; concretamente, el desarrollo de las calificaciones se incorporó en varias iniciativas en materia de empleo y económicas llevadas a cabo a nivel local (por ejemplo en Argentina, Madagascar y Nepal), en distintas iniciativas de promoción del empleo de los jóvenes (llevadas a cabo en numerosos países) y en las prácticas encaminadas a la mejora del lugar de trabajo que forman parte de las actividades de desarrollo empresarial, incluido el aprendizaje en el lugar de trabajo.

113. El compromiso suscrito a nivel mundial con miras a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el mayor reconocimiento de que el trabajo decente es una meta fundamental para la reducción de la pobreza han conllevado un aumento de los recursos financieros, políticos y técnicos destinados a la mejora de la educación y la alfabetización. Ahora bien, este compromiso entraña asimismo una mayor concienciación del vínculo existente entre la educación básica, la formación profesional y la empleabilidad como medio para entrar con buen pie en el mundo del trabajo. Los principales desafíos son ampliar el alcance de las herramientas de eficacia demostrada y elaborar nuevas herramientas para impulsar el desarrollo de las calificaciones en la economía rural e informal, incorporar las calificaciones básicas en la formación técnica, integrar el desarrollo de las calificaciones en las políticas económicas locales y las estrategias nacionales de empleo, y facilitar el acceso permanente de los trabajadores de todas las edades a nuevas actividades de formación. En 2008-2009 se fijarán metas específicas en materia de calificaciones para los países de África.

114. De entre los materiales fundamentales de investigación, formación y promoción elaborados en 2006-2007 cabe mencionar:

- *Career Guidance: A Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries;*
- *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers;*
- *Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement;*
- *Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM;*
- *Financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe (OIT/Cinterfor);*
- *Formación y productividad. Guía SIMAPRO: participar-aprender-innovar-mejorar (OIT/Cinterfor), y*
- *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation* (2004), directrices publicadas en chino, español, khmer, kiswahili, mongol, polaco, tailandés y vietnamita a lo largo del bienio.

Indicadores

Indicador i): Los mandantes de la OIT utilizan las normas internacionales del trabajo, en particular la Recomendación núm. 195 (desarrollo de los recursos humanos) y el Convenio núm. 142 (desarrollo de los recursos humanos), como guía para la elaboración de políticas y programas en materia de desarrollo de los recursos humanos

Meta: 15 casos, incluidas ratificaciones de los Convenios núms. 88 (servicio del empleo), 142 y 159 (readaptación profesional).

Resultado: 13 casos.

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: se registró a los solicitantes de empleo en 11 centros de servicios de empleo en el marco de un proyecto de reinserción para antiguos combatientes, y se les proporcionó orientación profesional e información sobre las oportunidades de formación profesional y las ofertas de empleo.	Se fortaleció la capacidad a largo plazo del personal del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de formación impartida en las aulas y en el empleo. Se proporcionó apoyo para construir la infraestructura necesaria para los servicios de empleo establecidos, a través de la adquisición de equipos y del desarrollo de un sistema de tecnologías de la información. Se proporcionaron orientaciones y asesoramiento sobre la reestructuración del ministerio en el marco del programa general de reestructuración y reforma del sector público. Se inició un proceso de consultas entre las distintas partes interesadas, el ministerio, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
Camboya: el Consejo Nacional de Formación de Camboya (un órgano tripartito) adoptó el Plan Nacional de Desarrollo de la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (National TVET Development Plan 1996-2020), que cumple estrictamente la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).	Colaboración a largo plazo (reconstrucción en el marco del programa de desarrollo de las calificaciones de la Autoridad Provisional de las Naciones Unidas en Camboya desde 1993-1998). La OIT facilitó un examen y un taller tripartitos, y está proporcionando apoyo para aplicar elementos concretos del sistema de enseñanza y formación técnica y profesional.
China: la Asociación China para la Promoción del Empleo desarrolló un sistema voluntario de clasificación y control para las agencias privadas de colocación.	Se examinó el tema con una delegación china. Se publicó una guía en la que se daban ejemplos de legislaciones nacionales y disposiciones específicas de países desarrollados y en desarrollo.
Etiopía: implantó un sistema informatizado del Servicio Nacional de Empleo. Se prepararon folletos sobre las salidas profesionales para utilizarlos en los servicios de orientación profesional.	Se proporcionó apoyo técnico y financiero para la concepción y puesta en marcha del sistema y para la confección de los folletos. Se llevó a cabo un estudio y se organizó un taller. Se ayudó al Gobierno a evaluar la necesidad de reformar la legislación.
Indonesia: proporcionó asistencia en materia de empleo a unas 12.000 personas afectadas por el tsunami, en forma de referencias, formación empresarial, formación para la adquisición o mejora de las calificaciones y pasantías para empleos de corta duración o por cuenta propia.	Se gestionó la ejecución de un proyecto que proporcionaba apoyo financiero y técnico a las oficinas provinciales del trabajo para la prestación de servicios de empleo de emergencia en la provincia de Banda Aceh.

Resultado	Contribución de la OIT
República de Moldova: adoptó una estrategia nacional de empleo y el correspondiente plan de acción, incluidas recomendaciones para promover la reforma del Servicio Nacional de Empleo. Se realizó una auditoría de este Servicio y se elaboró un plan para mejorar sus servicios.	Se proporcionó asistencia técnica al grupo de trabajo tripartito sobre la formulación y la aplicación de la política de empleo. Se presentó un memorando técnico sobre la reforma del Servicio Nacional de Empleo.
Mongolia: está revisando las políticas de empleo basándose en el asesoramiento de la OIT y las prácticas óptimas en materia de política de enseñanza y formación técnica y profesional y de empleo de personas discapacitadas. El Gobierno está examinando las disposiciones de la legislación en materia de formación profesional.	Se examinó el proyecto de ley de enseñanza y formación profesional. Se proporcionó asesoramiento técnico y se realizaron contribuciones a los talleres nacionales y provinciales. Se formularon comentarios sobre el proyecto de plan nacional.
Pakistán: creó la Comisión Nacional de Enseñanza Técnica y Profesional y le encomendó la formulación de una nueva política en materia de calificaciones.	Se prestaron servicios de asesoramiento directo en la formulación de la nueva estrategia nacional en materia de calificaciones («Skilling Pakistan») y se facilitó la coordinación entre los organismos gubernamentales y los interlocutores sociales en el marco de su aplicación. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), de la OIT sirvió de marco para este asesoramiento.
Sri Lanka: estableció un sistema de consulta en materia de empleo, formación, información, asesoramiento y orientación profesional. Creó una red de 17 oficinas JobsNet y un banco de empleo en Internet. Creó una empresa de responsabilidad limitada para que prosiguiera con la labor de JobsNet una vez concluido el proyecto inicial.	Se puso en marcha un proyecto para el establecimiento de un Sistema Nacional de Aprovisionamiento y Reparto de Mano de Obra mediante la constitución de alianzas público-privadas con el Ministerio de Relaciones Laborales y la Oficina de Empleo Exterior y con la Cámara de Comercio de Ceilán.
Tailandia: aprobó la Ley relativa a la Calidad de Vida de las Personas Discapacitadas de 2007, así como un proyecto de ley sobre la promoción y la mejora de la calidad de vida de las personas discapacitadas. Está ratificando oficialmente el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).	Tailandia participó en la reunión regional de un grupo de expertos consagrada al tema de la formación profesional integradora y en el proyecto interregional sobre la promoción del empleo de las personas discapacitadas, organizados por la OIT. La OIT proporcionó asistencia en el examen de la legislación vigente en materia de discapacidad y la difusión de conocimientos sobre el Convenio núm. 159.
República Unida de Tanzania: en Zanzíbar se adoptó una nueva legislación relativa a las personas discapacitadas, la Ley de Personas con Discapacidades (Derechos y Privilegios) de 2006. En el territorio continental de la República Unida de Tanzania se promulgó un proyecto de ley integral de ámbito nacional sobre las personas con discapacidades en sustitución de la legislación vigente en materia de discapacidad.	Se proporcionó apoyo para la elaboración de la ley, así como para la organización de dos talleres de consulta durante el proceso de redacción y finalización de la misma. Se proporcionó un apoyo análogo para la elaboración del proyecto de ley nacional, incluida la celebración de reuniones de consulta con las principales partes interesadas para hacer avanzar el proyecto de ley.
Región Interamericana: las instituciones de formación de seis países adoptaron medidas para reformar y modernizar sus programas, basándose en las orientaciones de la Recomendación núm. 195. Los mandantes crearon un observatorio de las mejores prácticas en lo que respecta a la promoción del empleo de los jóvenes.	Se elaboró un programa sobre aprendizaje a distancia para mejorar la calidad de la formación y la igualdad de acceso a la misma. Se organizaron seminarios técnicos y se prepararon publicaciones sobre la aplicación de la Recomendación núm. 195. Se elaboraron modelos para vincular la formación a las oportunidades de empleo de los jóvenes.

Resultado	Contribución de la OIT
Subregión de África Oriental: Etiopía, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia participaron en la aplicación con carácter experimental de una estrategia de inclusión de la discapacidad que tenía por objetivo incorporar a las mujeres empresarias con discapacidades en las actividades del Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE).	Se llevó a cabo un proyecto interregional para apoyar la inclusión de las personas discapacitadas, sobre todo de las mujeres, en los programas de formación e iniciativa empresarial. Se están preparando directrices para ayudar a los organismos de las Naciones Unidas en el plano nacional a incorporar cuestiones relacionadas con la discapacidad.

115. Cabe mencionar asimismo que:

- **Estados árabes:** están llevando a cabo dos proyectos en Jordania y Omán para mejorar los servicios de empleo y de readaptación profesional dirigidos a personas con discapacidades, a fin de facilitar su acceso al mercado de trabajo.
- **India:** está aplicando las recomendaciones formuladas en un estudio llevado a cabo por la OIT sobre la reestructuración de los servicios nacionales de empleo.

Indicador ii): Los Estados Miembros desarrollan políticas, programas y estrategias más eficaces en materia de calificaciones y empleabilidad que tienen en cuenta las dimensiones de género, en los planos nacional, local y regional. Permitirá controlar el número de Estados Miembros que adopten políticas y programas mejorados de desarrollo de los recursos humanos por conducto de los servicios de asesoramiento de los departamentos y de los programas de cooperación técnica

Meta: 15 políticas o programas nuevos.

Resultado: 17 políticas o programas.

Resultado	Contribución de la OIT
África Occidental: diez países de habla francesa establecieron una red de apoyo a la formación profesional (Réseau Africain des Fonds d'appui à la Formation Professionnelle).	Se proporcionó apoyo técnico y financiero para la celebración de una reunión que debía permitir establecer la red y desarrollar la metodología necesaria para evaluar su incidencia.
América Central: mejora de las instituciones de formación profesional: ■ Costa Rica adquirió la capacidad de utilizar un enfoque basado en las competencias de la mano de obra al impartir formación. ■ El Salvador formuló nuevas políticas de formación para impulsar la productividad, la competitividad, el trabajo decente y la igualdad. ■ Honduras está mejorando su capacidad para extender la cobertura de sus servicios al conjunto del país. Se ha creado una red de institutos de formación profesional en la subregión. ■ Panamá mejoró sus métodos de trabajo.	Se proporcionó asistencia técnica y se celebraron seminarios y reuniones para transferir el enfoque basado en las competencias a las instituciones de formación profesional. Se elaboraron estudios para redefinir las políticas de formación profesional en El Salvador, Honduras y Panamá.
Burkina Faso: creó un observatorio nacional del empleo y la formación profesional y finalizó una política nacional de empleo.	Se proporcionó apoyo al observatorio y se ayudó a formular la política de empleo.

Resultado	Contribución de la OIT
China: aprobó la reglamentación del empleo de las personas discapacitadas y adoptó un plan de acción nacional.	Se organizó un seminario nacional sobre la experiencia internacional en la formación de trabajadores altamente calificados. Las Directrices de la OIT se promovieron y se tradujeron al chino, y se distribuyó la <i>Antología de Casos de Empresas Excelentes en lo que respecta a la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidades</i> .
Filipinas: el Organismo de Educación Técnica y Desarrollo de las Calificaciones validó y promulgó un determinado número de competencias básicas (calificaciones esenciales para el trabajo), las cuales se integraron en los programas de formación existentes.	Se terminó un estudio de caso sobre las calificaciones básicas para el trabajo con el apoyo financiero y técnico de la OIT. La Organización creó una red de asociados locales y fortaleció su capacidad en la Región Autónoma del Mindanao Musulmán por medio de la metodología TREE.
Iraq: diseñó programas modulares de formación para unas 1.500 personas desempleadas.	Se proporcionó apoyo financiero y se fortaleció la capacidad del sistema de enseñanza y formación técnica y profesional. Se impartió formación a un grupo seleccionado de responsables del desarrollo de programas a escala nacional.
Kirguistán: el Primer Ministro ha elaborado y aprobado el Concepto Nacional de Empleo y el Programa Nacional de Empleo. Las cuestiones relativas al empleo se reflejan mejor en el DELP. Se reformó el sistema de formación y capacitación profesionales (VET), que pasó a funcionar bajo la responsabilidad de un organismo autónomo nacional.	Se proporcionó apoyo técnico para desarrollar el Concepto Nacional de Empleo, incluida la participación en el grupo de trabajo sobre la reforma del sistema VET. Se formó a varios grupos de instructores, funcionarios del servicio de empleo e interlocutores sociales en la utilización de herramientas modulares de formación empresarial y para la adquisición de calificaciones.
República de Moldova: adoptó una estrategia nacional de empleo y el correspondiente plan de acción, incluidas recomendaciones para impulsar la reforma del Servicio Público de Empleo. Se realizó una auditoría del Servicio Nacional de Empleo y se elaboró un plan para mejorar sus servicios.	Se proporcionó apoyo técnico en la fase de formulación de la estrategia y del plan de acción en materia de empleo. Se proporcionó asistencia técnica al grupo de trabajo tripartito para la puesta en práctica de la política de empleo. Se evaluó la política de empleo y se presentó un memorando técnico sobre la reforma del Servicio Público de Empleo.
Níger: adoptó una política y un plan de acción nacionales en materia de formación profesional.	Se proporcionó apoyo técnico a los asociados y se fortaleció su capacidad para la aplicación de la política nacional.
Pakistán: aproximadamente 55 instituciones gubernamentales de formación incorporaron la metodología TREE de la OIT (Formación para fomentar la autonomía económica rural) en sus programas de estudio y ámbito de acción. Esta metodología también se adaptó y utilizó como parte de la amplia respuesta dada a nivel nacional e internacional al terremoto ocurrido en 2005 en el norte del Pakistán.	Se realizaron evaluaciones de la capacidad de 80 instituciones de formación; se prepararon documentos relativos a los planes de estudio, así como manuales de formación, para 53 oficios; se formó a 3.160 hombres y mujeres en el desarrollo de las calificaciones profesionales, y se ayudó a constituir 13 asociaciones empresariales y, a formarlas en el ámbito de la gestión y los procedimientos de la organización.
Samoa: estableció el Organismo de Calificaciones de Samoa y fortaleció su capacidad a través de la formación del personal.	Se proporcionaron servicios de consultoría para el establecimiento del Organismo. Se formó al personal en temas relacionados con la gestión institucional, los sistemas de información del mercado de trabajo, la elaboración de planes de estudio y el establecimiento de requisitos de calificaciones.

Resultado	Contribución de la OIT
Sri Lanka: se impartió formación a más de 1.000 personas en 48 aldeas afectadas por el tsunami en Sri Lanka oriental empleando la metodología TREE y se restablecieron sus medios de vida. Los organismos asociados y otras partes interesadas también utilizaron esta metodología.	Se puso en marcha el proyecto TREE, trabajando en colaboración con las unidades de los gobiernos locales y varios asociados en las comunidades y los distritos afectados. El concepto y la metodología TREE se adaptaron al contexto de Sri Lanka.
Timor-Leste: el Departamento de Empleo y Desarrollo de las Calificaciones del Ministerio de Trabajo y Reinserción Comunitaria gestionó cuatro Servicios de Empleo de Distrito en 13 distritos, prestando servicios a un 30 por ciento de las personas desempleadas, de las cuales un 38 por ciento eran jóvenes. Los beneficiarios de la formación profesional pudieron acceder a servicios de formación empresarial y microfinanciación.	Se desarrolló un sistema de remisión a servicios de empleo. Se impartió formación al personal nacional sobre los sistemas de remisión y de información sobre el mercado de trabajo, así como sobre concienciación en cuestiones de género.

116. Cabe mencionar asimismo las labores conexas indicadas a continuación, que no pudieron recogerse bajo este indicador:

- **Burundi:** concluyó un estudio de viabilidad para el desarrollo de estrategias nacionales en materia de formación y el correspondiente plan de acción.
- **Cuba:** el Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de Estudios Laborales, las organizaciones de trabajadores y las empresas estatales de la industria azucarera están participando activamente en una red de aprendizaje teórico y práctico sobre la medición de la productividad y el desarrollo de los recursos humanos, basada en las competencias de la mano de obra y en la metodología del Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO).
- **Región de Asia y el Pacífico:** las organizaciones asociadas en la red regional de calificaciones intercambiaron sus conocimientos y experiencia a través de una serie de seminarios.
- **India:** haciendo mayor hincapié en el desarrollo de las calificaciones, los interlocutores sociales trabajan en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y Empleo.
- **Marruecos:** los interlocutores sociales de ámbito nacional fortalecieron el diálogo social en el sector textil, mejorando la productividad y la competitividad.
- **Mauricio:** la Federación de Empleadores de Mauricio organizó un seminario nacional sobre la mejora del aprendizaje en el lugar de trabajo.
- **México:** las empresas privadas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la industria azucarera incorporaron nuevas metodologías de formación para la mejora de la productividad y su medición.

Vincular el desarrollo de las calificaciones profesionales y los servicios de empleo en zonas afectadas por una crisis

El desarrollo de las calificaciones profesionales y los servicios de empleo son esenciales para restablecer unos medios de vida sostenibles en las zonas afectadas por una crisis. En Kosovo (Serbia), un proyecto de la OIT que tenía por objetivo fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, apoyar la iniciativa empresarial y desarrollar una estrategia en materia de empleo juvenil, incluía componentes para fortalecer la formación profesional y los servicios de empleo.

A lo largo de cinco años, los centros de formación profesional creados en el marco del proyecto impartieron formación a más de 13.000 personas, así como a asesores de los servicios públicos de empleo, los cuales prestaron servicios de asesoramiento y orientación a 127.000 personas. La formación y el apoyo brindados iban dirigidos tanto a los trabajadores asalariados como a los trabajadores independientes, y alrededor de 12.000 personas se beneficiaron de la asistencia para el empleo independiente. Este enfoque basado en la combinación de la formación para la adquisición de calificaciones y los servicios de empleo también se utilizó con éxito en las respuestas dadas tras una crisis en otros países, por ejemplo en Indonesia (provincia de Aceh).

Resultado 2a.3: Empleo de los jóvenes

Los mandantes de la OIT han mejorado los datos, las metodologías, los ejemplos de prácticas óptimas y el apoyo técnico con miras a formular y aplicar políticas y programas integrados, eficaces e inclusivos para promover las oportunidades de los jóvenes de ambos sexos de obtener un trabajo decente y productivo.

Reseña general

117. Al llevar a la práctica las estrategias propuestas para este resultado, la labor de la OIT se centró en racionalizar y ordenar las intervenciones según el enfoque integrado que se solicitaba adoptar en la Resolución relativa al empleo de los jóvenes adoptada en la reunión de 2005 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Entre los principales resultados logrados cabe citar:

- una base de conocimientos reforzada y nuevas herramientas para los mandantes, tales como las *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (2006); la *Guía para la Preparación de Planes de Acción Nacionales sobre el Empleo de los Jóvenes*, y *El Empleo de los Jóvenes – Convertirlo en Realidad*, un recurso electrónico destinado a las organizaciones de empleadores y a otras asociaciones empresariales;
- la inclusión del trabajo decente de los jóvenes en las políticas de empleo (en Azerbaiyán, Costa Rica, República Dominicana, Honduras, Nicaragua, Panamá y Rwanda) y la formulación de planes de acción nacionales específicamente consagrados al empleo de los jóvenes (en Ecuador, Lesotho, Senegal, Sri Lanka y República Unida de Tanzania, así como en Kosovo (Serbia));
- la mejora del diseño de las políticas y los programas relativos al empleo de los jóvenes, a partir de las conclusiones de los estudios sobre la transición de la escuela al trabajo llevados a cabo por la OIT, en Azerbaiyán, China, Egipto, Filipinas, República Islámica del Irán, Jordania, Mongolia, Nepal y República Árabe Siria, así como en Kosovo (Serbia);
- el establecimiento del trabajo decente para los jóvenes como elemento prioritario en los programas de desarrollo mundiales o regionales, y
- el papel destacado de la OIT en la configuración de la ventana temática «Juventud, Empleo y Migración» del Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la participación activa en la labor de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países relacionada con la preparación de las propuestas de los países susceptibles de ser financiadas.

118. En la mayoría de los Estados Miembros el trabajo decente para los jóvenes ocupó un lugar destacado en el programa de desarrollo, y las solicitudes de asistencia aumentaron en consecuencia. La OIT adoptó varias medidas para lograr una máxima incidencia en el plano nacional, entre las que cabe mencionar el fortalecimiento del Programa de Empleo de los Jóvenes y la intensificación del apoyo en 15 países prioritarios. En los planos mundial y regional, la labor de la OIT relativa al empleo de los jóvenes fue objeto de un mayor reconocimiento, tal como ponen de manifiesto los marcos o asociaciones de cooperación con el PNUD, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (UNIDO), el Banco Mundial y otras organizaciones. La colaboración en el seno de la Oficina ha permitido a la OIT aprovechar al máximo los conocimientos especializados y los recursos en lo que respecta al Programa de Empleo de los Jóvenes. Ahora bien, es necesario estudiar otras maneras de implicar a asociados no tradicionales, tales como el sector privado.

119. Si bien el desarrollo y la aplicación de programas específicos siguió siendo una esfera importante de la asistencia de la OIT, las demandas de los Estados Miembros se centraron cada vez más en la formulación de políticas relativas al empleo de los jóvenes. Además de proporcionar enfoques integrados a medio y largo plazo, la OIT debe asimismo mejorar su capacidad para responder bajo presión a las demandas de los países para que encuentre soluciones «parche» inmediatas.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros formulan planes de acción nacionales y llevan a cabo programas operativos que promueven el empleo de los jóvenes y que reflejan los elementos fundamentales del Programa Global de Empleo y del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Meta: 15 países.

Resultado: 21 países y un territorio.

Resultado	Contribución de la OIT
Bulgaria: llevó a cabo tres programas piloto dirigidos a jóvenes desfavorecidos.	Se proporcionó asistencia técnica, incluida la formación del personal para la creación de los programas piloto, se establecieron dos mecanismos de coordinación (pactos relativos al empleo de los jóvenes) y se creó un grupo de trabajo nacional para abordar el problema del desánimo y la inactividad de los jóvenes. Se llevaron a cabo análisis del mercado de trabajo de los jóvenes y se examinaron las prácticas internacionales en lo que respecta a la inactividad, el desánimo y el desempleo a largo plazo de los jóvenes. Las políticas de empleo de los jóvenes se examinaron en diversos seminarios.
Côte d'Ivoire: adoptó y financió la fase piloto de un proyecto destinado a facilitar la integración de jóvenes afectados por conflictos en el mercado de trabajo.	Se proporcionaron orientaciones y apoyo financiero para el desarrollo del proyecto. Se llevaron a cabo estudios y actividades de fortalecimiento de la capacidad para los mandantes dentro de la fase preparatoria.
Ecuador: elaboró un Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de los Jóvenes.	Se proporcionaron comentarios y exámenes exhaustivos sobre el proyecto de plan de acción nacional, así como orientaciones para el establecimiento de la «Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes» del Ministerio de Trabajo. Se realizaron contribuciones técnicas y se fortaleció la capacidad para la puesta en marcha del componente relativo a la formación del programa del Gobierno «Turismo para todos», un programa dirigido a los jóvenes, entre otros grupos, y que abarca una esfera prioritaria del Plan de Acción Nacional.
Filipinas: ocho ciudades/municipios/provincias adoptaron planes relativos al empleo de los jóvenes en los que participaron numerosas partes interesadas. Se llevaron a cabo proyectos piloto que ponían en contacto a los jóvenes con las oportunidades de formación/empleo.	Se proporcionó asistencia técnica, se apoyó el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y se desarrollaron metodologías y herramientas para los programas y planes de acción. El programa <i>Conozca su Negocio</i> se puso a prueba con carácter experimental en 48 escuelas de enseñanza secundaria con miras a su incorporación en los planes de estudio nacionales.
Ghana: se puso en marcha el programa <i>National Youth Job Corps</i> , que tenía por objetivo crear más de 150.000 puestos de trabajo para jóvenes desempleados en 138 distritos.	Se realizaron contribuciones técnicas y se formularon comentarios sobre el proyecto de directrices para la ejecución del programa de empleo de los jóvenes.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: incorporó un programa educativo sobre la iniciativa empresarial, basado en el programa de la OIT <i>Conozca su Negocio</i> , en los planes de estudios de las instituciones de formación profesional de cuatro provincias.	Se ayudó a adaptar el programa <i>Conozca su Negocio</i> al contexto local. Se proporcionó asistencia técnica y se formó a 100 profesores en su metodología.
Islas Salomón: desarrolló un programa para la creación de empleo, titulado «New Beginning», que ya está en funcionamiento.	Se proporcionó asistencia técnica y administrativa para desarrollar y aplicar el programa.
Kiribati: creó y llevó a la práctica el programa relativo al empleo de los jóvenes, titulado «Let's Start Afresh», y orientado a la creación de empleos.	Se proporcionó apoyo técnico y se llevaron a cabo actividades de fortalecimiento de la capacidad para desarrollar y aplicar el programa.
Lesotho: elaboró el Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de los Jóvenes y un marco de políticas para el Consejo Nacional de la Juventud. El Parlamento aprobó el proyecto de ley del Consejo Nacional de la Juventud.	Se proporcionaron orientaciones, contribuciones técnicas y apoyo financiero para la puesta en marcha de un proyecto a cargo de distintos organismos de las Naciones Unidas para la aplicación del plan de acción nacional. Se fomentó el fortalecimiento de la capacidad del personal del proyecto a través de los cursos impartidos en el Centro de Turín de la OIT.
Liberia: aprobó una política nacional relativa a los jóvenes que incluía cuestiones relacionadas con el empleo. Esta política se está llevando a la práctica a través de iniciativas clave relacionadas con el desarrollo de las calificaciones y llevadas a cabo en el marco del Programa de Empleo de Emergencia en Liberia (LEEP).	Se proporcionaron metodologías y contribuciones técnicas exhaustivas para desarrollar el LEEP. Se llevaron a cabo dos estudios sobre el empleo de los jóvenes (con el PNUD y el ACNUR). Se preparó una nota conceptual para un programa interorganismos relativo al empleo de los jóvenes.
Malí: desarrolló y puso en marcha varios programas para promover la empleabilidad y la iniciativa empresarial de los jóvenes y el empleo rural.	Se proporcionó asistencia para desarrollar y llevar a la práctica los programas, incluida la prestación de asesoramiento en materia de políticas al Organismo Nacional para el Empleo de los Jóvenes y a otras estructuras del Ministerio de Trabajo.
Mozambique: desarrolló y puso en marcha el programa Superar la Pobreza Mediante el Trabajo, que incluye productos sobre el empleo de los jóvenes.	Se desarrolló el programa y se proporcionó asistencia técnica, metodologías y herramientas como contribuciones para el desarrollo de la Estrategia de Empleo y Formación Profesional puesta en marcha en 2006.
Omán: incorporó el programa educativo sobre la iniciativa empresarial, basado en el programa <i>Conozca su Negocio</i> , en los planes de estudios de cuatro centros de formación profesional y de dos institutos de enseñanza técnica (para el año académico 2007-2008).	Se realizaron contribuciones técnicas y se proporcionaron orientaciones para incorporar el programa <i>Conozca su Negocio</i> en los planes de estudios de los centros e institutos pertinentes. Se dio apoyo a la formación de instructores en esta metodología.
Rwanda: adoptó una Política Nacional de Empleo, complementada con un plan de acción quinquenal relativo al empleo de los jóvenes.	Se formularon comentarios y se realizaron contribuciones técnicas sobre los proyectos de dos documentos de política, así como sobre el plan de acción.

Resultado	Contribución de la OIT
Senegal: elaboró y adoptó un Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de los Jóvenes.	Se formularon comentarios y se realizaron contribuciones técnicas. Se celebraron consultas en forma de diálogos sobre políticas y se organizaron seminarios de fortalecimiento de la capacidad para desarrollar el plan de acción nacional. También se prestaron servicios de asesoramiento al Ministerio de Trabajo y al Organismo Nacional para el Empleo de los Jóvenes.
Kosovo (Serbia): adoptó una política relativa al empleo de los jóvenes y el correspondiente plan de acción. Aplicó políticas activas del mercado de trabajo específicamente dirigidas a los jóvenes desfavorecidos, que fueron objeto de una evaluación.	Se proporcionaron orientaciones y asistencia técnica (incluidos servicios de fortalecimiento de la capacidad) para la elaboración del plan de acción, aplicando la metodología de la OIT. Se prestaron servicios de asesoramiento para la aplicación y la evaluación de las políticas activas y específicas del mercado de trabajo. Se llevó a cabo un estudio sobre la transición de la escuela al trabajo, se debatieron las conclusiones en un seminario tripartito y se difundieron los resultados.
Sierra Leona: desarrolló un Programa Nacional de Empleo de los Jóvenes, que ya está en funcionamiento.	Se proporcionaron servicios de asesoramiento y se realizaron contribuciones técnicas para el desarrollo del componente del programa relativo al desarrollo empresarial.
República Árabe Siria: diseñó y adaptó un programa educativo sobre la iniciativa empresarial, basado en el programa <i>Conozca su Negocio</i> , que posteriormente se introdujo en universidades, escuelas de enseñanza secundaria y centros de formación profesional.	Se llevó a cabo un estudio sobre la transición de la escuela al trabajo, y se examinaron sus conclusiones en un seminario tripartito. Sobre la base de los resultados obtenidos, se proporcionó asistencia para diseñar el programa educativo sobre la iniciativa empresarial de forma que se aplicara la metodología del programa <i>Conozca su Negocio</i> y se organizó un seminario sobre creación de capacidad dirigido a instructores.
Sri Lanka: el Ministerio de Asuntos de la Juventud elaboró un Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de los Jóvenes.	Se llevaron a cabo análisis y estudios en el marco del Plan de Acción Nacional. Se preparó un proyecto quinquenal sobre el trabajo decente para los jóvenes, que ayudará a aplicar el plan de acción.
República Unida de Tanzania: formuló y adoptó una Estrategia Nacional en materia de Empleo de los Jóvenes y el correspondiente Plan de Acción.	El proyecto de Plan de Acción Nacional se examinó detenidamente y se formularon comentarios sobre el mismo. Se apoyaron las consultas y el diálogo sobre políticas entre el Ministerio de Trabajo, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, incluidos grupos de jóvenes.
Timor-Leste: formuló y aprobó el Programa de Empleo de los Jóvenes, que tenía por objetivo crear 68.000 puestos de trabajo para los jóvenes a lo largo de cuatro años.	Se proporcionó asistencia técnica a la Secretaría de Estado para la Formación Profesional y el Empleo en la formulación del Programa. Se llevaron a cabo actividades de recaudación de fondos.
Viet Nam: la Asamblea Nacional adoptó la primera Ley de la Juventud, así como una Ley de Formación Profesional, y formuló un programa sobre el empleo de los jóvenes.	Se realizaron contribuciones técnicas y se formularon comentarios sobre los proyectos de leyes. También se prestaron servicios de asesoramiento general y sobre políticas para elaborar un proyecto de programa relativo al empleo de los jóvenes.

Crear un entorno propicio para los jóvenes en Viet Nam

En Viet Nam, la OIT colaboró con el equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países en la formulación de la primera Ley de la Juventud y de la Ley de Formación Profesional adoptadas, respectivamente, en 2005 y 2006. Tomadas conjuntamente, estas dos leyes crean un entorno jurídico propicio para el desarrollo de los jóvenes, incluido el empleo de los jóvenes. La OIT también apoya el proceso de redacción del Decreto sobre Jóvenes Voluntarios, del Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de los Jóvenes, del Programa de Desarrollo Juvenil (2008-2010) y de la propuesta quinquenal sobre la formación profesional y la creación de empleo para los jóvenes. Las herramientas de la OIT de aprendizaje en el ámbito empresarial, tales como el material de formación denominado «GET Ahead», destinado a las jóvenes del medio rural, así como los programas «Inicie y Mejore su Negocio» y «Conozca su Negocio», se adaptaron para su uso a nivel local, y se confeccionó una guía de bolsillo para los jóvenes que buscaban empleo, que se difundió ampliamente.

Objetivo operativo 2b: Creación de empleo

Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones de concebir, llevar a cabo y evaluar las políticas y los programas destinados a promover el desarrollo empresarial y las inversiones con alto coeficiente de empleo, en beneficio en particular de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables, así como los grupos afectados por las crisis.

Recursos destinados a la creación de empleo en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	51.933.759
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	76.164.113
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	845.548
Total	128.943.420

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 2b.1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial

Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT y de otras partes interesadas e intermediarios importantes para asistir a las empresas, incluidas las cooperativas, a crear empleos y a aumentar los ingresos de las mujeres y de los hombres mediante la aplicación de instrumentos y de enfoques basados en los valores fundamentales de la OIT.

Reseña general

120. El conocimiento, la adopción y la utilización de las herramientas de la OIT para la promoción de empresas aumentaron de forma significativa, sobre todo en lo que respecta a los servicios de desarrollo empresarial. La OIT logró importantes avances en el desarrollo y la aplicación de metodologías más integradas que permitían combinar las intervenciones en materia de políticas con herramientas de mejora empresarial. Estas metodologías se utilizaron en el marco del programa WEDGE, en las intervenciones posteriores a una crisis, en los programas de mejora de la cadena de valor y en otras actividades. La utilización eficaz de las asociaciones con otras organizaciones también contribuyó a una mayor difusión e incidencia de los programas de la OIT.

121. Globalmente puede decirse que las estrategias empleadas fueron eficaces, puesto que tuvieron una incidencia significativa a escala nacional. Un importante desafío fue el del logro sistemático de unos niveles elevados de planificación y aplicación conjuntas, a través de la adopción de una estrategia basada en el concepto de «equipo mundial». Sigue siendo necesario perfeccionar las calificaciones y los conocimientos del personal implicado en las estrategias relacionadas con la aplicación de la Declaración sobre las EMN.

122. Si bien se consiguieron logros importantes en lo que respecta a la aplicación de herramientas, siguió siendo difícil reproducir a mayor escala los proyectos piloto que obtuvieron buenos resultados. El logro de una incidencia significativa estaba supeditado, por lo general, a la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios; por lo tanto, la cooperación técnica debe seguir siendo altamente prioritaria. La creación de un entorno propicio para las actividades empresariales era una condición fundamental para tener éxito a otros niveles, por ejemplo en las iniciativas de mejora de las empresas, los conglomerados y la cadena de valor. La OIT debería reforzar su labor en esta esfera, convirtiéndola en un componente cada vez más importante en la formulación y aplicación de los programas. Por último, los programas siguen siendo bastante deficientes en lo que respecta a la medición y el análisis cuantitativos de la incidencia.

123. La aplicación de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas en la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo, serán una prioridad importante para el próximo bienio.

Indicadores

Indicador i): Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores utilizan los instrumentos de la OIT para mejorar el entorno normativo y reglamentario de las empresas y promover una cultura empresarial que respalde la creación de puestos de trabajo decentes. Mide en qué grado los gobiernos y los interlocutores sociales han utilizado los instrumentos y el asesoramiento de la OIT en los ámbitos normativo, reglamentario y de la cultura empresarial

Meta: 20 organizaciones.

Resultado: 19 organizaciones (en Burundi, Chad, Chile, China, Congo, Costa Rica, Ghana, Interregional (OHADA-Africa), Interregional (ACI-América Latina), República Islámica del Irán, México, Mongolia, Pakistán, Perú, Serbia y Sri Lanka).

124. Cabe señalar asimismo que se han incluido políticas de desarrollo de las empresas/cooperativas en las políticas nacionales de empleo o en las políticas específicamente destinadas a las PYME y las cooperativas en los países enumerados a continuación: Bulgaria, Burundi, Chad, Chile, China, Congo, Costa Rica, Egipto, República Islámica del Irán, Mongolia, Pakistán, Perú y Serbia.

125. A continuación se dan algunos ejemplos correspondientes a este indicador:

Resultado	Contribución de la OIT
Bulgaria: puso a prueba mecanismos de financiación social y los integró en las políticas activas del mercado de trabajo adoptadas a escala nacional.	Se proporcionaron documentos y asesoramiento técnico.
Burundi: el Ministerio de Finanzas está aplicando la Política Nacional para las Cooperativas y las Instituciones de Microfinanciación.	Se participó en la formulación de políticas.
Chile: mejoró la aplicación de la Ley de Microempresas Familiares, por la que se simplifican los procedimientos de registro de las empresas que tienen menos de cinco trabajadores ajenos a la familia que operan desde el hogar del propietario.	Los estudios y seminarios de la OIT contribuyeron a la creación de una plataforma de distintos organismos gubernamentales nacionales y locales implicados en la aplicación de la ley, así como de asociaciones de microempresas. El estudio fue tomado en consideración por los principales técnicos responsables del diseño de una estrategia de aplicación mejorada.
Congo: adoptó una Política Nacional de Desarrollo de las Cooperativas, de cuya aplicación se encargará el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.	Se participó en la formulación de la política relativa a las cooperativas.
Mongolia: formuló un proyecto de ley relativo a las cooperativas.	Se elaboró el proyecto y se facilitó un especialista para el proceso participativo de redacción.
Pakistán: aprobó la política relativa a las PYME, titulada «Un crecimiento económico impulsado por las PYME – Crear empleos y reducir la pobreza».	Se llevó a cabo un estudio junto con el Organismo de Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas del Gobierno del Pakistán, y se formó al personal en la formulación de un marco normativo propicio para el crecimiento empresarial (en el Centro de Turín).

Resultado	Contribución de la OIT
Perú: adoptó un Plan Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, que se aplicará como el marco de acción del Ministerio de Trabajo para la promoción de este tipo de empresas.	Se proporcionó asesoramiento sobre la redacción de la Ley de Formalización y Promoción de la Micro y Pequeña Empresa. Se presentó un marco de políticas específicamente dirigidas a las microempresas y las pequeñas empresas al Gobierno.
Serbia: siete ministerios aprobaron una política y un plan de acción en materia de empleo juvenil, en los que se daba prioridad al desarrollo empresarial	Se proporcionó asistencia técnica en la formulación de la política y en la planificación de la acción.

Indicador ii): Los mandantes y los organismos de apoyo públicos y privados aplican por primera vez o amplían la utilización de los instrumentos y enfoques de la OIT para prestar servicios de desarrollo empresarial eficaces, servicios de crédito y otros servicios financieros, especialmente a las pequeñas empresas y las cooperativas, para que se creen puestos de trabajo decentes

Meta: 100 organizaciones.

Resultado: 277 organizaciones.

Resultado	Contribución de la OIT
Desarrollo general de la empresa y de la iniciativa empresarial: las organizaciones de servicios de desarrollo empresarial promovieron e impartieron formación en materia de creación y gestión de empresas y prestaron otros servicios empresariales a los pequeños empresarios existentes y potenciales. 133 organizaciones Ejemplo, en Indonesia se formó a 30 instructores activos de 20 organizaciones asociadas para que ejecutaran el programa de la OIT Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) en varios contextos. En el marco de este proyecto se apoyó a 1.933 empresarios y se fortaleció la capacidad de las organizaciones locales para impartir la formación.	Se fortaleció la capacidad de las organizaciones locales para promover e impartir formación relacionada con el programa Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) a empresarios locales. Se adaptaron y distribuyeron materiales, se impartió formación a instituciones e instructores, y se introdujo un sistema de seguimiento y evaluación.
Iniciativa empresarial y concienciación de los jóvenes: las organizaciones crearon la capacidad necesaria para preparar a jóvenes escolarizados y no escolarizados para crear empresas a través del programa Conozca su Negocio (KAB). 35 organizaciones Ejemplo: hasta la fecha, nueve países han incorporado este programa en sus programas de enseñanza y se están llevando a cabo diez programas piloto. Aproximadamente 1.100 profesores han impartido clases sobre el programa y 40.000 estudiantes como mínimo recibieron formación a través de los programas piloto.	Se ayudó a los gobiernos a incorporar el programa Conozca su Negocio en los planes de estudios nacionales de los centros de enseñanza profesional, secundaria y superior, para lo cual se formó a profesores en la utilización de materiales basados en la metodología de este programa y se llevaron a cabo pruebas piloto en escuelas.

Resultado	Contribución de la OIT
Iniciativa empresarial de la mujer: los gobiernos, los interlocutores sociales, los proveedores de servicios de desarrollo empresarial y las ONG utilizaron las herramientas de la OIT relacionadas con la investigación, la promoción y los mecanismos de apoyo empresarial para prestar servicios empresariales a las mujeres empresarias. 26 organizaciones Ejemplo: varias organizaciones de empleadores de Kenya y Uganda llevaron a la práctica el programa de la OIT sobre la iniciativa empresarial de la mujer.	Se proporcionaron una serie de herramientas y enfoques de la OIT relacionados con la iniciativa empresarial de la mujer y destinados a lograr una mayor sensibilización con respecto a las cuestiones de género en el desarrollo de las PYME. Se proporcionó asistencia a cuatro países para garantizar que las políticas relativas a las PYME beneficiaran por igual a hombres y mujeres.
Desarrollo de las cooperativas: los mandantes y las organizaciones cooperativas aplicaron elementos de la Recomendación núm. 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas. 43 organizaciones Ejemplo: en el Chad, 15.000 hogares rurales se organizaron en ocho cooperativas de ahorro y crédito, que han acumulado unos ahorros de 1,8 millones de dólares de los Estados Unidos. El sistema se está extendiendo a otras partes del país a través del Banco Africano de Desarrollo.	Se elaboraron materiales de formación (junto con la Alianza Cooperativa Internacional) centrados en el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones locales y nacionales para la creación y la promoción de cooperativas sostenibles. Se participó en el establecimiento del Centro de Aprendizaje Cooperativo, un servicio de aprendizaje a distancia ofrecido por el Instituto de Estudios Cooperativos de Columbia Británica.
Respuesta en caso de crisis: los Estados Miembros desarrollaron estrategias de recuperación y reconstrucción basadas en el empleo en el período inmediatamente posterior a un desastre natural y en situaciones posteriores a conflictos con el apoyo de las herramientas y los conocimientos especializados de la OIT. 13 Estados Miembros Ejemplo: en Uganda se proporcionó asistencia técnica para la formulación de un programa sobre la recuperación económica y de los medios de sustento.	Se ayudó a los países a estar mejor preparados frente a las crisis y se fortaleció su capacidad para responder rápida y eficazmente a emergencias imprevistas. Entre las medidas de asistencia cabe mencionar: el apoyo al desarrollo empresarial, la recuperación económica local, la gestión de la transición de los esfuerzos de socorro de emergencia a un desarrollo sostenible a más largo plazo y la reconstrucción con alto coeficiente de empleo.
Productividad en el lugar de trabajo: las herramientas y los recursos de la OIT se utilizaron para desarrollar programas destinados a mejorar los conocimientos y la aplicación de prácticas que garantizaran unas condiciones de trabajo adecuadas, la innovación en la organización del trabajo, el aprendizaje continuo y unas relaciones adecuadas entre los empleadores y los trabajadores, como medio para aumentar la productividad. 18 organizaciones Ejemplo: en el marco del Programa de Mejora de las Fábricas (FIP) llevado a cabo por la OIT en la India, Sri Lanka y Viet Nam, se adaptaron los materiales de formación a las condiciones locales, se formó a instructores, y se apoyó la formulación y la aplicación de programas de mejora de la productividad en el lugar de trabajo. Se trabajó en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y sus afiliados.	Se promovieron prácticas adecuadas a través de la recopilación y difusión de ejemplos, estudios de caso y directrices. Se desarrollaron las aptitudes empresariales y gerenciales a través del fortalecimiento de la capacidad y de recursos de formación con el fin de fomentar la adopción de unas prácticas adecuadas en el lugar de trabajo en las microempresas, las pequeñas empresas y las grandes empresas. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de Turín, se desarrolló un nuevo programa básico de formación.

Resultado	Contribución de la OIT
Mejora de la cadena de valor y del sector: las organizaciones utilizaron las herramientas de la OIT para llevar a cabo análisis en profundidad de la cadena de valor y desarrollar y aplicar posibles estrategias para la mejora de la cadena de valor. 9 organizaciones Ejemplo: en Viet Nam, la OIT trabajó en colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de dicho país para apoyar la mejora de la cadena de valor en la industria de elaboración del pescado y de salsas de pescado, así como en la industria del cultivo y la comercialización de nueces de acajú.	Se proporcionó asistencia técnica y se impartió formación a organizaciones para que ayudaran a las empresas a entender dónde se situaban en la «cadena de valor» y cómo podían mejorar su desempeño económico para aumentar la competitividad y la productividad y, por lo tanto, contribuir a la viabilidad a largo plazo de la empresa.

Indicador iii): Utilizando los instrumentos y enfoques de la OIT, los mandantes establecen programas para impulsar la mejora empresarial y el desarrollo de las empresas cooperativas rurales, con el fin de crear empleos decentes

Meta: 10 programas.

Resultado: 11 programas.

Resultado	Contribución de la OIT
Syndicoop – Uganda Entre los resultados logrados cabe mencionar: la organización de 5.000 trabajadores de la economía informal (de los cuales 2.000 eran mujeres) en sindicatos y cooperativas; la creación de 2.721 nuevos puestos de trabajo (1.100 para mujeres) y la mejora de las condiciones de trabajo.	Se desarrollaron estrategias conjuntas con los sindicatos y las cooperativas sobre la manera de organizar a los trabajadores de la economía informal en cinco países de Africa, incluido Uganda.
Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) – China Entre los resultados logrados cabe mencionar: se formó a unas 760.000 personas y se generaron aproximadamente 1,2 millones de empleos.	Se proporcionaron materiales de formación, asistencia en la adaptación de los materiales a las condiciones locales, formación para instructores, asesoramiento y asistencia en la formulación, la aplicación y el seguimiento del programa.
Administre Mejor su Negocio (GERME)/Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) – Africa Occidental (Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo) Entre los resultados logrados cabe mencionar: se desarrolló la capacidad de 176 organizaciones de servicios de desarrollo empresarial, de 22 instructores principales y de 372 instructores para impartir formación en materia de creación y gestión de empresas a más de 7.500 empresarios.	Se llevó a cabo el proyecto, incluido el suministro de materiales didácticos y de actividades de formación para aplicar y reproducir los materiales.

Resultado	Contribución de la OIT
Conozca su Negocio (KAB) – Indonesia Entre los resultados logrados cabe mencionar: se formó a 98 profesores de 49 escuelas de formación profesional; se puso a prueba el programa en 42 escuelas.	Se adaptó el programa a las condiciones locales y se formó a instructores. Se proporcionó apoyo financiero. Se puso a prueba el programa con carácter experimental y se evaluó. La OIT está ayudando al Gobierno a extender el programa a 5.400 escuelas de formación profesional.
Programa de Mejora de las Fábricas – India, Sri Lanka y Viet Nam. Entre los resultados logrados cabe mencionar: El establecimiento de equipos encargados de la mejora de las fábricas, generalmente integrados por el mismo número de empleadores que de trabajadores. Una reducción del 67 por ciento como promedio de los defectos en las etapas finales de producción, llegándose a reducciones del 90 por ciento en algunos seminarios. Modificaciones de las zonas de trabajo para mejorar la eficiencia en la producción, la seguridad de los trabajadores y el entorno de trabajo en general.	Se prestó asistencia a las empresas participantes para aumentar la productividad, mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la colaboración y la comunicación entre los empleadores y los trabajadores. Se diseñaron materiales y se apoyó su adaptación a nivel nacional y sectorial. Se formó a instructores, se realizó un seguimiento y se evaluó la incidencia.
EnterGrowth – Sri Lanka (El Programa EnterGrowth aborda cuestiones relacionadas con el acceso al mercado de las microempresas y las pequeñas empresas y con los entornos de políticas y de reglamentación.) Entre los primeros resultados logrados cabe mencionar: La formación de asociaciones en 12 subsectores. Mejoras importantes de la cadena de valor en el sector de las flores cortadas de anthurium (el precio abonado a los productores aumentó de 8 a 15 rupias) y en el sector del bonote (se crearon 35 puestos de trabajo y se incrementaron los salarios en un 20 por ciento).	Se proporcionaron recursos, programas y conocimientos especializados técnicos. Se formó y se apoyó al personal en la utilización de estos recursos. Se realizó un seguimiento y se evaluó la incidencia.
REDTURS – América Latina (REDTURS es una iniciativa orientada al mercado que tiene como objetivo promover nuevas oportunidades empresariales para las comunidades indígenas y rurales de América Latina.) Entre los resultados logrados cabe mencionar: La creación de un sitio web utilizado para comercializar los destinos («El Portal de las Culturas Vivas»). La adaptación de las herramientas REDTURS en Guatemala y Ecuador para que estos países pudieran desarrollar sus propios programas de formación. La modificación por parte del Instituto de Turismo de Guatemala de su reglamentación relativa a la acreditación de guías turísticos de conformidad con el enfoque de REDTURS.	Se desarrollaron materiales de formación específicos y se enseñó a las personas a utilizarlos. Se facilitó el establecimiento de vínculos entre las empresas locales y los operadores turísticos internacionales en el mercado. Se apoyó la creación del sitio web «El Portal de las Culturas Vivas».

Resultado	Contribución de la OIT
Respuesta tras una crisis – Indonesia, Sri Lanka, Liberia, Pakistán, Sudán, Iraq y otros Estados Miembros Entre los resultados logrados cabe mencionar: Liberia: desarrolló un programa nacional de promoción del empleo. Iraq: desarrolló materiales didácticos y organizó un curso de formación sobre la recuperación económica local.	Participó en programas locales interorganismos de asistencia tras una crisis y estimuló el componente de la recuperación económica y del empleo mediante el apoyo a la creación de redes de instituciones locales y el fortalecimiento de su capacidad, centrándose en: los servicios de empleo; la formación profesional y para la adquisición de calificaciones, el desarrollo empresarial y la microfinanciación; la rehabilitación de caminos rurales basada en la utilización de recursos locales, y la promoción de la igualdad de género.
Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE) – República Democrática Popular Lao, Camboya, Etiopía, Kenya, Uganda, República Unida de Tanzania y Zambia. Entre los resultados logrados cabe mencionar: el proyecto de apoyo a las mujeres empresarias orientadas al crecimiento llevado a cabo en Kenya ayudó a dichas mujeres a tener un mejor acceso a los servicios financieros, apoyó las iniciativas de servicios de desarrollo empresarial y fortaleció la capacidad de las asociaciones de mujeres empresarias.	Se elaboraron una serie de herramientas para ayudar a las mujeres empresarias a iniciar y ampliar sus negocios y para concienciar en mayor medida a los proveedores de servicios (incluido el gobierno) acerca de las cuestiones de género. Se ayudó a los gobiernos a incorporar en mayor medida las consideraciones de género en las políticas relativas a las PYME. Se apoyaron las investigaciones sobre el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y la constitución de asociaciones de mujeres empresarias. Se trató de lograr una mayor concienciación sobre el tema a través de los medios de comunicación.
Proyecto titulado «Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial» relativo a la Declaración sobre las EMN, el Pacto Mundial y las Directrices de la OCDE – Albania, Marruecos y Túnez Entre los resultados logrados cabe mencionar: El establecimiento de redes tripartitas del Pacto Mundial en los tres países. La mejor comprensión de los principios fundamentales del trabajo y de los instrumentos e iniciativas de responsabilidad social de la empresa en los tres países. La formación de 18 instructores de los Gobiernos de Marruecos y Túnez, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los empleadores, trabajadores e inspectores del trabajo.	Se promovieron la Declaración sobre las EMN y los principios del trabajo del Pacto Mundial, así como las Directrices de la OCDE, para fomentar la adopción de unas prácticas óptimas y del diálogo social por parte de las empresas. Se organizaron seminarios de concienciación y cursos de formación dirigidos a los empleadores y los trabajadores de las empresas. Se elaboraron módulos de formación sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa.
ALICE/E (Acteurs Locaux et Initiative pour la Création d'Emploi et d'Entreprises) – Marruecos y Túnez Entre los resultados logrados cabe mencionar: La creación de 439 empresas (170 en Marruecos y 269 en Túnez). La mayoría de las empresas fueron creadas por jóvenes desempleados (aproximadamente el 50 por ciento) y por mujeres (el 20 por ciento). La creación de más de 1.000 puestos de trabajo en las regiones de intervención (582 en Túnez y 500 en Marruecos).	Se colaboró con los Gobiernos para desarrollar enfoques, herramientas y recomendaciones en materia de políticas para las microempresas y las pequeñas empresas mediante la mayor concienciación de los actores locales y el fortalecimiento de su capacidad y mediante el desarrollo de las competencias en materia de gestión de los empresarios a través del suministro de formación y de otros servicios.

Indicador iv): Las empresas multinacionales y nacionales utilizan en iniciativas sociales las disposiciones de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y otros instrumentos pertinentes de la OIT

Meta: que por lo menos en el 50 por ciento de los códigos de conducta registrados en la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASI) se haga referencia a instrumentos de la OIT.

Resultado: no se aplica.

126. En marzo de 2007, el Consejo de Administración volvió a definir las prioridades de la labor de la OIT en esta esfera. El resultado fue que la Base de Datos Empresas e Iniciativas Sociales (BASI) se suprimió de la lista de prioridades y que, por lo tanto, este indicador se volvió redundante. Ahora bien, cabe señalar que las siguientes organizaciones internacionales e iniciativas sectoriales y multilaterales han hecho referencia a las disposiciones de la Declaración sobre las EMN a raíz del apoyo brindado por la OIT:

CIES (asociación mundial de minoristas); GSCP (programa mundial de observancia de las cuestiones sociales); Mesa redonda sobre los biocarburantes sostenibles; Better Cotton Initiative (iniciativa sobre el algodón); Responsabilidad Social Internacional; Foro sobre el Acuerdo Multifibras; Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico (GeSI); Corporación Financiera Internacional (CFI) y otras instituciones financieras de desarrollo.

Mi futuro no es un sueño: el proyecto SIYB en China

El proyecto Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) llevado a cabo en China se inició en 2004 con el objetivo de reducir la pobreza impartiendo formación a grupos económicamente vulnerables sobre la manera de iniciar y hacer prosperar un negocio. El proyecto utilizó estrategias innovadoras basadas en los medios de comunicación, tales como una telenovela titulada «Mi futuro no es un sueño» que comenzó a emitirse en 2006. El programa tenía más de 1 millón de telespectadores, entre los que figuraban migrantes rurales, un grupo beneficiario cada vez más importante. El proyecto también ha contribuido a la formulación de varias políticas, tales como un proyecto de ley de promoción del empleo.

En una evaluación del proyecto llevada a cabo recientemente se estimaba que el 39 por ciento de las personas formadas pusieron en marcha un negocio, lo que supuso la creación de un promedio de 1,6 nuevos puestos de trabajo por persona formada. Se calcula que, hasta la fecha, se han generado aproximadamente 1,2 millones de puestos de trabajo como consecuencia directa del programa, de los que se han beneficiado sobre todo trabajadores que habían sido despedidos.

Resultado 2b.2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo

Los mandantes de la OIT y las partes interesadas clave integran las cuestiones relativas a las políticas social y de empleo en la política de inversión pública y privada en el sector de la infraestructura y la construcción.

Reseña general

127. Los mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo siguieron acompañándose de una gran implicación en todas las regiones. Se ha logrado un compromiso más estructurado en los planos regional y nacional, que va más allá de los tradicionales asociados en el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE). Se observó una mayor implicación en América Latina, así como en Asia, donde la reconstrucción de las economías y las comunidades afectadas por el tsunami ofreció oportunidades para una mayor implicación de la OIT. El enfoque del PIIE demostró su valía al responder a la crisis de manera eficaz y, al mismo tiempo, seguir firmemente comprometido con el desarrollo de estrategias a largo plazo.

128. Una evaluación independiente de las estrategias mundiales confirmó el reconocimiento internacional de la gran calidad de las estrategias, metodologías y herramientas de la OIT. En la evaluación se señaló que éstas habían consolidado a la Organización como líder mundial en este campo, y habían demostrado su eficacia y pertinencia para las crecientes demandas actuales. El enfoque del PIIE también era un punto de entrada para el Programa de Trabajo Decente, mucho más amplio, ya que las importantes inversiones destinadas al desarrollo de infraestructuras abrían una nueva vía para abordar cuestiones conexas relacionadas con el trabajo decente.

129. La capacidad de la OIT para responder a la demanda sigue siendo un motivo de preocupación, tal como se indica en la evaluación, y plantea desafíos en cuanto al mantenimiento de la calidad y la prestación de los servicios en tiempo oportuno. La OIT tratará de resolver este problema a través (entre otros enfoques) de la mejora del trabajo en equipo y de la creación de redes con el fin de utilizar mejor los recursos de que dispone actualmente y de fortalecer las sinergias.

130. Si bien se reconoció el valor de las estrategias, sigue siendo necesario demostrar su eficacia a los nuevos actores y los responsables de la adopción de decisiones; las cuestiones de gobernanza siguen siendo un obstáculo para la aplicación de estrategias a largo plazo. Por lo tanto y, tal como se recomendaba en la evaluación, la OIT redoblará los esfuerzos para institucionalizar las metodologías y las herramientas y fortalecer el diálogo y la participación a través del desarrollo de la capacidad. En los planos nacional y local, se requiere una mejor integración de los organismos gubernamentales, los interlocutores sociales y las comunidades. En el plano internacional, la OIT debe fomentar unas asociaciones más estrechas y más formales con los organismos internacionales de financiación y desarrollo para aprovechar la ventaja comparativa que tiene la Organización y, de este modo, lograr una mayor influencia e incidencia de sus actividades.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros registran un porcentaje en aumento de las inversiones públicas y privadas que se destinan a programas de inversión con alto coeficiente de empleo en infraestructura y construcción. La supervisión abarcará los países en que la OIT apoya importantes actividades de inversión

Meta: 10 países.

Resultado: 15 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: se incorporó el PIIE en la planificación económica y sectorial del desarrollo de infraestructuras rurales.	Se llevó a cabo un proyecto de cooperación técnica y se proporcionó apoyo en forma de asesoramiento en la puesta en marcha del Programa Nacional de Empleo de Emergencia y de las actividades ulteriores relacionadas con el programa.
Camboya: se creó la capacidad necesaria para planificar inversiones con alto coeficiente de empleo en cuatro provincias. Los mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo se incorporaron en las estrategias sectoriales y en varios ministerios. Se crearon instituciones y se asignaron recursos para el mantenimiento de carreteras con alto coeficiente de empleo en tres provincias. El Gobierno asignó mayores recursos al mantenimiento de caminos rurales con tecnologías basadas en la mano de obra. Los pequeños contratistas y los contratistas comunitarios aplicaron enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra al mantenimiento de caminos rurales en tres provincias.	Se proporcionó asistencia técnica «sobre el terreno» en cinco provincias y a nivel del gobierno central. Se desarrollaron cursos de formación y herramientas técnicas específicamente concebidos para Camboya. Se organizaron seminarios y actividades de formación en el empleo.
Camerún: adoptó una política para promover el PIIE en los programas de inversión pública y creó un comité interministerial para promover y supervisar la aplicación de la estrategia adoptada.	Se proporcionó apoyo para la finalización de la política y para la organización de un seminario con el fin de validarla.
República Democrática del Congo: integró los enfoques del PIIE en los programas de reconstrucción. Creó una unidad central para promover el empleo en las obras públicas.	Se reforzaron las capacidades de la unidad central.
Gabón: adoptó una política relativa al PIIE y creó una comisión nacional para promover dicho programa en los programas de inversión pública.	Se proporcionó apoyo durante el proceso de creación de la comisión.
India: incluyó mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo en la nueva política de desarrollo de caminos rurales.	Se proporcionó asistencia técnica «sobre el terreno» a nivel del gobierno central. Se elaboraron herramientas y manuales técnicos específicamente concebidos para el país, tales como directrices y material de fortalecimiento de la capacidad para el sector y para la Ley Nacional de Garantía del Empleo.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: mejoró la capacidad para la planificación y realización de trabajos camineros en cinco distritos y recurrió en mayor medida a pequeños contratistas. Se hizo una demostración de un enfoque basado en la utilización de recursos locales para la rehabilitación de infraestructuras en zonas afectadas por una crisis, que está entrando en su segunda fase. La adopción de un enfoque basado en la utilización de los recursos locales para el desarrollo de infraestructuras rurales se está integrando en el programa nacional de desarrollo.	Se proporcionó asistencia técnica en cinco distritos y a nivel central. Se organizaron cursos de formación y se elaboraron herramientas técnicas específicamente concebidas para el país. Se organizaron actividades de formación en el empleo y seminarios. Se fomentó la participación de camboyanos en seminarios internacionales.
Iraq: examinó diferentes políticas y programas, que se adaptaron mediante la utilización de herramientas de la OIT. Adaptó las herramientas de la OIT al entorno legislativo, reglamentario e institucional.	Se proporcionó asistencia y asesoramiento en materia de políticas sobre la formulación de políticas económicas y sociales integradas. Se organizaron reuniones con los mandantes y distintas partes interesadas de ámbito internacional. Se publicaron y distribuyeron directrices técnicas de la OIT relativas a la incorporación de enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra.
Madagascar: se verificó el enfoque del PIIE a través de estudios comparativos, y éste se integró en el Plan de Acción de Madagascar (el equivalente de un DELP), así como en las actividades de programación y presupuestación de los programas multisectoriales de inversión pública.	Se concluyeron tres estudios relacionados con el PIIE y las inversiones públicas y se organizó un seminario para dar a conocer las conclusiones de dichos estudios a actores gubernamentales clave. Se elaboró un plan de aplicación.
Nepal: incluyó mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo en las políticas de desarrollo de infraestructuras rurales.	Se proporcionó asistencia técnica a nivel del gobierno central. Se elaboraron manuales y herramientas técnicas específicamente concebidos para el país.
Paraguay: mejoró el acceso de las pequeñas empresas con alto coeficiente de empleo al sector de la construcción de carreteras públicas, y está estudiando la posibilidad de promover la contratación comunitaria con el fin de instaurar mecanismos de transferencia social.	Se presentó un estudio en el que se analizaban las oportunidades y los obstáculos que planteaba la contratación de microempresas y pequeñas empresas y de organizaciones comunitarias para la realización de obras de rehabilitación y mantenimiento. Se proporcionó asistencia técnica al Ministerio de Finanzas, incluido el desarrollo de la metodología necesaria para el análisis (desde el punto de vista del empleo), la evaluación y el seguimiento de los proyectos.
Rwanda: estableció el PIIE como principal instrumento para apoyar la descentralización a nivel local del desarrollo de infraestructuras.	Se participó en un seminario nacional para examinar los programas relativos al PIIE existentes. Los funcionarios públicos nacionales encargados de los programas de obras públicas participaron en programas subregionales y en cursos impartidos en el Centro de Turín.
Sudáfrica: adoptó políticas nacionales relativas a las inversiones con alto coeficiente de empleo. Implantó el Programa Ampliado de Obras Públicas en una serie de provincias. Mejoró la capacidad del gobierno nacional y provincial (provincia de Limpopo) y de otras partes interesadas clave para desarrollar y aplicar enfoques basados en la utilización intensiva de la mano de obra.	Se proporcionó un equipo internacional para ofrecer asesoramiento en materia de políticas a los gobiernos nacional, provincial y local y fortalecer su capacidad operativa.

Resultado	Contribución de la OIT
Sudán: se reactivó una unidad encargada de cuestiones relacionadas con la utilización intensiva de la mano de obra en el Ministerio de Trabajo.	Se proporcionó asesoramiento y se elaboró una propuesta para reforzar la unidad.
República Unida de Tanzania: implantó una política nacional para extender a mayor escala la adopción de enfoques basados en la utilización intensiva de la mano de obra y estableció los correspondientes programas de apoyo. El enfoque del PIIE se incluyó como un elemento fundamental de desarrollo en el Programa Nacional de Creación de Empleo.	Se proporcionaron consultores y asesoramiento para el desarrollo de un enfoque de extensión a mayor escala, y se ofreció un programa de formación sobre el PIIE.

131. Cabe mencionar asimismo que:

- El **Pakistán** expresó su firme interés en la formulación de políticas y estrategias basadas en la utilización de los recursos locales.
- En el **Senegal** se concluyeron dos estudios sobre las repercusiones en términos de empleo y se estableció un sistema para evaluar el efecto de los programas en el empleo de los jóvenes.

Indicador ii): Los Estados Miembros adoptan programas de infraestructura y construcción que demuestran la viabilidad técnica y operativa y las ventajas económicas y sociales de conjugar la creación de puestos de trabajo con condiciones laborales decentes

Meta: 12 programas.

Resultado: 20 programas.

Resultado	Contribución de la OIT
Azerbaiyán: se llevó a cabo un proyecto experimental conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y los asociados tripartitos. Los mandantes están ampliando el proyecto a fin de abarcar los programas de infraestructura y construcción.	Se proporcionó apoyo técnico y financiero. Se impartió formación a trabajadores locales, y se están preparando nuevos módulos de capacitación para proseguir con la formación.
Camboya: los pequeños contratistas del sector privado y comunitarios aplicaron los enfoques del PIIE al mantenimiento de los caminos rurales en tres provincias.	Se realizaron contribuciones a los programas en cinco provincias. Se elaboraron herramientas técnicas y se organizaron cursos de formación específicamente concebidos para Camboya. Se organizaron actividades de formación en el empleo para directivos y contratistas y seminarios nacionales. Se llevó a cabo un proyecto piloto destinado a las zonas urbanas.
Camerún: está aplicando métodos basados en la utilización intensiva de mano de obra a las obras de infraestructura urbana y vial.	Se ayudó a desarrollar el programa. Se proporcionó apoyo en forma de asesoramiento sobre las estrategias y los enfoques técnicos. Se fortaleció la capacidad en los ámbitos de la iniciativa empresarial y de la gestión de contratos.

Resultado	Contribución de la OIT
Congo: integró los enfoques del PIIE en los programas de construcción de infraestructuras urbanas. Llevó a cabo un proyecto para la reinserción de grupos socialmente desfavorecidos.	Se proporcionó asesoramiento sobre la integración de los enfoques del PIIE y apoyo para orientar el programa hacia los grupos desfavorecidos.
Etiopía: aplicó los enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra al sector de la construcción de carreteras. Está llevando a cabo un proyecto experimental sobre la mejora de la gestión de los residuos sólidos (ciudad de Addis Abeba) mediante el uso de tecnologías con alto coeficiente de empleo y la mayor implicación del sector privado. Adoptó una política y una estrategia de gestión de los residuos sólidos para las zonas urbanas.	Se está llevando a cabo un análisis del enfoque adoptado por el programa en relación con los trabajos camineros. Se llevaron a cabo talleres de formación para difundir las experiencias de la OIT en materia de creación de empleo en la prestación de servicios recogidas en otras ciudades.
Filipinas: en colaboración con los mandantes y los asociados clave, desarrolló la capacidad para la planificación de inversiones con alto coeficiente de empleo. Se aplicaron estrategias de desarrollo local en determinadas ubicaciones para mejorar las oportunidades económicas y sociales. Los mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo se aplicaron cada vez más al mantenimiento de caminos rurales en los programas de desarrollo.	Se proporcionó asistencia en una serie de municipios y a nivel del gobierno central. Se desarrollaron herramientas técnicas y se organizaron cursos de formación específicamente concebidos para Filipinas. Se llevó a cabo un proyecto piloto con el objetivo de desarrollar herramientas urbanas para la creación de empleo a través del desarrollo de infraestructuras.
Ghana: incorporó el enfoque del PIIE en el sector de los trabajos camineros, permitiendo a aquellos contratistas que utilizaban una mano de obra abundante llevar a cabo las obras de reconstrucción y mantenimiento.	Se realizaron una serie de visitas para proporcionar asesoramiento técnico.
Indonesia: aplicó enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra a las obras de construcción y mantenimiento de carreteras. Aproximadamente 169 funcionarios técnicos de los gobiernos de distrito y pequeños contratistas de tres distritos de Aceh y de dos distritos de Nias gestionaron contratos de rehabilitación de carreteras basada en la utilización de recursos locales.	Se llevaron a cabo tres proyectos de cooperación técnica. Se desarrollaron otros enfoques técnicos y sistemas de contratación, se hizo una demostración del enfoque del PIIE y se impartió formación a pequeños contratistas y al personal responsable de las obras públicas a nivel de distrito, así como a consultores locales.
República Democrática Popular Lao: se desarrollaron infraestructuras rurales y se formularon y aplicaron otras estrategias de medios de vida para la creación de empleo y la reducción de la pobreza. Se creó la capacidad necesaria para la planificación y la realización de obras de construcción de caminos rurales en una provincia. Actualmente, una serie de pequeños contratistas presentan ofertas para que se les adjudiquen contratos de obras de construcción de caminos rurales y ejecutan dichos contratos.	Se proporcionó asistencia técnica sobre el terreno en las provincias y a nivel del gobierno central. Se elaboraron herramientas técnicas específicamente concebidas para el país y se impartieron cursos de formación. Se organizaron actividades de formación en el empleo y seminarios. Se apoyó la participación de los habitantes del país en seminarios internacionales.

Resultado	Contribución de la OIT
Liberia: puso en marcha el programa LEEP/LEAP, que aplica el enfoque del PIIE a las inversiones públicas en infraestructuras. El Ministerio de Obras Públicas creó empleos temporales para las mujeres y los hombres afectados por la guerra y proporcionó acceso físico a través de las obras de reparación/mantenimiento de emergencia de carreteras. Los resultados se están reproduciendo en el marco de otros programas llevados a cabo en el sector de las carreteras y basados en la utilización intensiva de mano de obra.	Se proporcionó apoyo financiero y técnico a los mandantes sobre el PIIE para la formulación y aplicación de la estrategia del programa LEEP/LEAP. Se fortaleció la capacidad de los funcionarios de varios ministerios en materia de creación de empleo. Se puso en marcha el programa de creación de empleo de emergencia con el Ministerio de Obras Públicas. Se apoyó al Gobierno en el diseño de un Programa Nacional de Obras Públicas de tres años de duración.
Madagascar: amplió y aplicó el enfoque del PIIE en sus programas de inversión pública de mayor envergadura, que abarcaban las infraestructuras de transporte, la agricultura, la educación y otras infraestructuras municipales.	Se fortaleció la capacidad de varios asociados y actores del sector público/privado para la planificación, ejecución y evaluación de diversos programas nacionales de empleo. Las herramientas y metodologías se adaptaron en función de las necesidades de los distintos asociados.
Malí: llevó a cabo un programa multisectorial que tenía por objetivo crear empleo para los jóvenes y promoverlo a través de obras de infraestructura.	Se impartió formación a las PYME. Se fortaleció la capacidad de los organismos descentralizados del Gobierno para la ejecución y el mantenimiento de los proyectos.
Mauritania: llevó a cabo con éxito un proyecto experimental sobre la pavimentación de calzadas utilizando los enfoques del PIIE.	Se proporcionó apoyo para la ejecución del proyecto, en forma de asesoramiento e información. Se terminó un estudio comparativo y se elaboró una propuesta para la ampliación a gran escala del enfoque del PIIE en las inversiones públicas.
Mongolia: desarrolló herramientas de planificación basadas en la participación a nivel local para ayudar a las autoridades locales a identificar los proyectos de desarrollo y mejora de las infraestructuras a pequeña escala.	Se desarrollaron y pusieron a prueba con carácter experimental un enfoque y directrices específicamente concebidos para el país. Se constituyó una asociación de trabajo con el Banco Mundial y se brindó apoyo al proyecto para la creación de unos medios de vida sostenibles.
Nepal: los principales donantes (el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Mundial) promovieron la adopción de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo en sus programas.	Se realizaron contribuciones durante la formulación de los proyectos del Banco Asiático de Desarrollo y del Banco Mundial.
Nicaragua: desarrolló las capacidades locales para promover y utilizar tecnologías generadoras de empleo en los trabajos de reconstrucción. Proporcionó empleo a 1.932 personas (de las cuales un 38 por ciento eran mujeres) a lo largo de un período de entre cinco y ocho meses de duración. Formó a 5.721 personas y creó 14 microempresas en ocho municipios.	Proporcionó asistencia en las fases de concepción, desarrollo y ejecución del programa y organizó talleres de formación.
Paraguay: llevó a cabo un programa experimental sobre la generación de empleo mediante la utilización de tecnologías con alto coeficiente de empleo en el sector de las obras públicas.	Se constituyó una asociación con el Banco Mundial para evaluar la incorporación del enfoque del PIIE en el programa de mantenimiento de carreteras. Se llevaron a cabo dos estudios y varios seminarios.

Resultado	Contribución de la OIT
Senegal: llevó a cabo un programa sobre la pavimentación de calzadas y la construcción de caminos rurales con el objetivo de crear empleo para los jóvenes.	Se fortaleció la capacidad de los operadores locales para desempeñar el trabajo. Se formuló una fase ampliada del programa.
Sierra Leona: puso en marcha un programa de empleo que abarcaba las inversiones con alto coeficiente de empleo, el desarrollo de pequeñas empresas y el empleo de los jóvenes.	Se proporcionó asesoramiento para el desarrollo del programa.
Sudáfrica: está extendiendo el Programa Ampliado de Obras Públicas a una serie de provincias. El Programa Ampliado de Obras Públicas ha ofrecido más de 700.000 nuevas oportunidades de empleo gracias al conjunto de inversiones realizadas a nivel municipal.	El Gobierno contrató a un equipo internacional de ocho expertos facilitado por la OIT para que proporcionara asesoramiento en materia de políticas y apoyo técnico al Departamento de Obras Públicas del gobierno nacional y al gobierno provincial de la provincia de Limpopo.

132. Cabe mencionar asimismo que:

- **Burundi** está desarrollando un programa nacional sobre prácticas basadas en la utilización intensiva de mano de obra para la rehabilitación de infraestructuras y la reforestación, y está buscando financiación para el mismo.
- En el **Camerún** se impartió formación a empresas, consultores y funcionarios de los niveles central y descentralizados del Gobierno sobre la incorporación de los enfoques del PIIE en el mantenimiento de carreteras y el desarrollo de infraestructuras a nivel municipal.

Indicador iii): Varios Estados Miembros en situaciones de crisis aplican mecanismos de inversión con elevado coeficiente de empleo

Meta: 15 países.

Resultado: 9 países y 1 subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
América Central: en respuesta al huracán Stan, se llevaron a cabo 106 proyectos, que proporcionaron más de 150.000 días de empleo directo a más de 5.000 cabezas de familia.	En el marco del programa llevado a cabo conjuntamente con las Naciones Unidas, se promovieron programas de empleo basados en la utilización intensiva de mano de obra y se proporcionó asistencia técnica en las fases de concepción, desarrollo y ejecución de las tareas.
República Democrática del Congo: utilizó el enfoque del PIIE en los programas de reinserción para antiguos combatientes a través de la rehabilitación y la construcción de infraestructuras.	Formuló el proyecto para los programas de reinserción. Participó en un foro nacional de empleo y desarrolló un programa de fortalecimiento de la capacidad para la creación de empresas y de empleo.
Haití: concluyó la fase inicial de un proyecto experimental sobre la conservación del suelo y la protección del medio ambiente. El proyecto se está ampliando en una segunda fase.	Se desarrollaron estrategias organizativas y participativas y se fortaleció la capacidad de los actores locales en la utilización de enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra. Se desarrolló el programa ampliado de creación de empleo.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: adoptó programas con alto coeficiente de empleo y otros programas de creación de medios de sustento para las zonas afectadas por una crisis, tales como la provincia de Aceh, el norte de Sumatra y determinadas zonas de Indonesia oriental.	Se llevaron a cabo proyectos de cooperación técnica, en el marco de los cuales se impartió formación en el empleo a contratistas de obras públicas a nivel de distrito y a pequeños contratistas. Se fortaleció la capacidad de los gobiernos locales.
Iraq: las autoridades del país adoptaron los enfoques de la OIT basados en la utilización intensiva de mano de obra en los programas y políticas de reconstrucción, incluido el desarrollo de las calificaciones y de la iniciativa empresarial.	Se proporcionó asistencia y asesoramiento en materia de políticas en la formulación de políticas económicas y sociales para la creación de empleo. Se organizaron reuniones con los mandantes y las partes interesadas de ámbito internacional sobre la incorporación de un enfoque basado en la utilización intensiva de mano de obra en los proyectos de reconstrucción, y se movilizaron recursos. Se publicaron y distribuyeron directrices en materia de creación de empleo en inglés y árabe.
Pakistán: mejoró las cuestiones de gestión, técnicas y económicas de los enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra empleados en la rehabilitación de infraestructuras.	Se desarrolló un programa de apoyo y se proporcionó asesoramiento.
Somalia: el enfoque integrado con respecto al desarrollo local ya se ha aplicado en las regiones de Somaliland y Puntland, donde el PIIE está creando infraestructuras que facilitan el desarrollo social y económico local y de pequeñas empresas.	Se proporcionaron herramientas y metodologías para la planificación y la ejecución. Se contrataron los servicios de un equipo financiado por donantes e integrado por aproximadamente diez expertos internacionales y nacionales para fortalecer la capacidad de las comunidades, del Gobierno y del sector privado.
Sri Lanka: en los principales proyectos de obras públicas se utilizaron metodologías basadas en la utilización intensiva de mano de obra para la construcción y el mantenimiento de infraestructuras, lo que mejoró el acceso de los jóvenes y los pobres rurales al empleo.	Se introdujeron y difundieron herramientas y materiales sobre la planificación y la adquisición a nivel local y la metodología relativa al desarrollo de infraestructuras con alto coeficiente de mano de obra. Se impartió formación a los asociados nacionales.
Sudán: estableció un programa de cooperación con el PNUD en el Sudán meridional para el desarrollo de infraestructuras urbanas.	Se desarrolló un programa de apoyo para una unidad encargada de las cuestiones relacionadas con la utilización intensiva de mano de obra en el Ministerio de Trabajo. Se está elaborando un programa para el desarrollo de infraestructuras urbanas y rurales en el Sudán meridional.
Timor-Leste: el Ministerio de Trabajo y Reinserción Comunitaria utilizó el enfoque de las obras de infraestructura con alto coeficiente de mano de obra de la OIT en los programas de remuneración del trabajo en efectivo posteriores a una crisis. El Departamento de Empleo y Desarrollo de las Calificaciones también llevó a cabo, de manera independiente, programas de remuneración del trabajo en efectivo financiados por el Gobierno.	Se proporcionó asesoramiento y se organizaron actividades de desarrollo de la capacidad/las calificaciones. Las actividades de fortalecimiento de la capacidad llevadas a cabo con el Ministerio de Trabajo y Reinserción Comunitaria han permitido paulatinamente al personal ejecutar proyectos a gran escala de inversiones con alto coeficiente de empleo.

Demostración de los principios del PIIE en el Camerún

Desde 2006 la OIT ha ayudado al Gobierno del Camerún a poner a prueba con carácter experimental la utilización de enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra. Un programa experimental llevado a cabo en el sector de la construcción y el mantenimiento de caminos rurales, financiado por el Gobierno y ejecutado por contratistas locales experimentados y organizaciones locales, ha obtenido resultados satisfactorios en términos de productos (puntualidad en la ejecución, calidad y costos) y de creación de empleo. El Gobierno procederá ahora a ampliar la creación de empleo a través de un programa nacional. También se ha iniciado un programa urbano para fortalecer las capacidades de los municipios, los operadores y las comunidades locales en la ciudad de Yaundé.

El Gobierno acaba de aprobar un documento estratégico para respaldar la creación de un entorno propicio para la incorporación del empleo en la planificación, selección, presupuestación y evaluación de los programas de obras públicas.

Resultado 2b.3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local

Los mandantes de la OIT y los principales interlocutores aplican estrategias de desarrollo local centradas en el empleo e integradas que reducen la pobreza y combaten la exclusión social de las mujeres y los hombres, inclusive en la economía informal urbana y rural.

Reseña general

133. La articulación del trabajo decente como medio para reducir la pobreza a nivel local fue objeto de un mayor apoyo y comprensión por parte de los mandantes. Varios países incluyeron iniciativas de desarrollo económico local en sus programas de trabajo decente por país, lo que permitió adoptar enfoques mejor integrados con respecto a la promoción del empleo, el desarrollo empresarial, los métodos basados en la utilización intensiva de la mano de obra y el desarrollo de las calificaciones. Los seminarios de alto nivel en materia de políticas organizados con los mandantes permitieron dar a conocer el enfoque del desarrollo económico local de la OIT y aumentar los recursos de cooperación técnica. La creación de una plataforma mundial de recursos y la elaboración de materiales prácticos fueron unos logros importantes, y ayudaron a concienciar en mayor medida a los mandantes y a proporcionar acceso a importantes recursos.

134. La mejor integración dentro de la OIT está conduciendo al desarrollo de un programa global en materia de desarrollo económico local que abarca el Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleo, y está generando un sentimiento de apropiación del enfoque específicamente adoptado por la OIT en relación con el desarrollo económico local en el conjunto de la Organización. En lo que respecta al programa sobre los pueblos indígenas, se lograron mejores resultados a través de la cogestión y de la combinación de enfoques basados en los derechos y de desarrollo económico. La colaboración con el Centro de Turín se acabó de consolidar gracias a la preparación conjunta de materiales didácticos y de documentos para la divulgación de conocimientos y a la organización de programas de formación conjuntos en Turín y en los países.

135. Una gran parte de los programas relacionados con este resultado ofrecen la oportunidad de obtener un mayor apoyo de la OIT para mejorar la protección social y el diálogo social, una demanda creciente de los mandantes. La OIT debe ampliar los vínculos y la colaboración, tanto dentro de la Organización como con los interlocutores sociales, y desarrollar la capacidad del personal para prestar servicios de gran calidad en esta esfera. Una cuestión conexa es la de determinar la manera de ampliar el alcance a través del establecimiento de asociaciones a largo plazo con programas e instituciones regionales y mundiales, así como con una serie de organismos bilaterales de desarrollo; en las estrategias futuras se debería tener en cuenta el desarrollo de empresas sostenibles.

136. El enfoque más amplio del desarrollo económico local adoptado en 2006-2007 ofrece la posibilidad de ir más allá de la mejora de las cadenas de valor y de las empresas, al poner a disposición distintos componentes del Programa de Trabajo Decente para ayudar a los mandantes y los asociados locales a emprender iniciativas de carácter más amplio para el logro de un desarrollo económico y social sostenible. Ello exige consolidar la base de conocimientos interna y ponerla a disposición a través de la plataforma mundial de intercambio de conocimientos. La labor futura también debe reflejar una mayor ampliación de las estrategias relacionadas con el desarrollo económico local y los pueblos indígenas.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros aplican enfoques y orientaciones de política innovadores para integrar el desarrollo económico local, el fomento del empleo y las actividades generadoras de ingresos con los derechos de los trabajadores, la protección social, el diálogo social, la igualdad de género y la reducción de la pobreza

Meta: 8 países.

Resultado: 13 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Argentina: creó una red nacional de oficinas municipales de empleo, junto con el suministro de formación profesional y la promoción del desarrollo económico local, lo que mejoró la colocación en el empleo en siete regiones del país. Estableció criterios de calificación para la formación profesional. Organizó cursos de formación dirigidos a personas que buscaban empleo para facilitar la colocación en el empleo.	Se apoyó al Gobierno en la concepción y puesta en marcha de actividades relacionadas con: las políticas del mercado de trabajo, el desarrollo económico local, la formación profesional, los servicios de empleo, el fortalecimiento de la capacidad y el intercambio de conocimientos a nivel regional/nacional.
Chile: el Programa Emprende Chile abarcó a un gran número de funcionarios públicos que trabajaban en las 13 regiones del país en el marco de un proyecto de formación en curso.	Se proporcionó apoyo técnico para la evaluación a mitad de período del programa y se financió una publicación que incluía tres estudios de caso sobre las mejores prácticas. El programa utilizó la publicación, los materiales de formación y los procedimientos de evaluación de la OIT.
China: promovió iniciativas locales en materia de empleo en varias regiones. Los departamentos provinciales del trabajo llevaron a cabo programas experimentales de desarrollo económico local en la región autónoma de Ningxia y en Chongqing.	Se proporcionó asesoramiento y asistencia al Ministerio de Trabajo. Se publicó un manual de desarrollo económico local, elaborado conjuntamente por el Ministerio y la OIT, para China. Se contribuyó a la organización de un seminario sobre desarrollo económico local y a la formación de instructores. Un delegado de China participó en un seminario regional de intercambio de conocimientos sobre desarrollo económico local.
Filipinas: estableció el Índice Laboral de Filipinas para cuantificar los avances logrados a nivel nacional en la consecución del trabajo decente. Los responsables de la planificación del desarrollo local y los profesionales en esta esfera de cuatro unidades gubernamentales locales integraron el marco del trabajo decente en los programas y planes locales, incluidas estrategias para ampliar la protección a los trabajadores del sector informal. Los asociados regionales de la Región Autónoma del Mindanao Musulmán utilizaron componentes de la metodología TREE en sus programas.	Se preparó una guía práctica sobre desarrollo local y trabajo decente destinada a los responsables de la planificación y los profesionales locales, se organizaron talleres de orientación, se presentaron estudios de caso relativos al gobierno local y se apoyó la formación impartida por el Departamento de Trabajo a distintas unidades del gobierno local sobre el sector informal y el Índice Laboral de Filipinas. Se impartió formación profesional y para la adquisición de competencias empresariales, se publicó un documento sobre las calificaciones básicas para el trabajo y se llevó a cabo un proyecto de mejora intensiva del empleo.
Ghana: desarrolló el Programa Nacional de Empleo de los Jóvenes y reforzó su vínculo con el Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza (STEP). Estableció foros públicos y privados de partes interesadas para diseñar y aplicar estrategias de desarrollo económico local.	Se proporcionó cooperación técnica a través del programa de trabajo decente por país de Ghana, centrándose en las pequeñas empresas y el desarrollo de las calificaciones. Se organizaron seminarios para la formación de instructores, introdujo programas de formación, se fortaleció la capacidad y se crearon instituciones, y se llevaron a cabo evaluaciones de la incidencia.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: elaboró un plan director para el desarrollo del turismo, gracias al cual ha aumentado el número de turistas que visitan la isla de Weh. Puso en marcha un proyecto de desarrollo económico local en varios distritos de la provincia de Java Oriental, en el que se hacía hincapié en las estrategias de empleo de los jóvenes. Los pueblos indígenas de Papua están aplicando activamente planes de desarrollo económico y de los medios de sustento en cuatro comunidades.	Se organizaron seminarios para la elaboración del plan director para el desarrollo del turismo. Se proporcionó formación profesional y relacionada con el programa Inicie y Mejore su Negocio a los trabajadores del sector del turismo. En Papua, se proporcionó asistencia en la promoción de la igualdad de género, la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la autonomía económica y de los mecanismos para la consecución de la paz y el desarrollo.
Kenya: las comunidades de los pueblos indígenas (tales como la comunidad Laikipia Maasai) utilizaron estrategias de desarrollo económico local para comercializar mejor los productos y servicios locales. Ello incluyó la utilización de directrices y de estrategias de propiedad intelectual para proteger los conocimientos tradicionales y las expresiones culturales.	Se prestó asistencia en la evaluación de los mercados, la organización de seminarios para la formación de instructores, el desarrollo de las pequeñas empresas y el fortalecimiento de la capacidad del foro de desarrollo económico local. Se colaboró con la OMPI en el ámbito de los derechos de propiedad intelectual de los pueblos indígenas.
Líbano: se estableció el Fondo de Recuperación del Líbano para financiar los programas de desarrollo llevados a cabo en el país. Se elaboró un plan para el retorno de los refugiados palestinos desplazados dentro del país.	La OIT emprendió una evaluación posterior a los conflictos. Se llevaron a cabo proyectos de cooperación técnica sobre la recuperación económica local, la formación profesional en el sector de la construcción, la mejora de los servicios públicos de empleo y la rehabilitación de infraestructuras de emergencia.
Mozambique: estableció una política nacional relativa al desarrollo económico local. Proporcionó herramientas para fortalecer las capacidades de los Organismos de Desarrollo Económico Local.	Se iniciaron actividades orientadas a los jóvenes, las mujeres y las personas discapacitadas en el marco de la promoción de la iniciativa empresarial en tres regiones. Se facilitó la promoción de la formación empresarial en escuelas técnicas, así como el desarrollo de una red de servicios de desarrollo empresarial para promover la iniciativa empresarial de los jóvenes.
Serbia: dos distritos de Serbia Meridional (Leskovac y Vranje) establecieron oficinas locales de desarrollo económico y prestaron servicios de desarrollo empresarial a pequeñas empresas, así como servicios de formación a instituciones públicas y privadas. Ello tuvo como resultado la creación de alrededor de 600 nuevas empresas.	Se apoyó a las autoridades locales de distrito durante todo el proceso mediante el fortalecimiento de la capacidad de las oficinas locales de desarrollo económico y la adaptación de los materiales relativos al tema del desarrollo de las empresas y de la iniciativa empresarial.
Sri Lanka: aprobó un plan de acción nacional relativo al empleo de los jóvenes. Mejoró el acceso de los jóvenes afectados por la guerra a las oportunidades de formación para la adquisición de calificaciones. Un número creciente de microempresas y pequeñas empresas se incorporaron a las cadenas de valor locales. Puso en marcha más de 750 proyectos aplicando el enfoque de la OIT basado en la elaboración de planes de desarrollo de los medios de vida a nivel de distrito, alcanzando a más de 100.000 beneficiarios.	Se proporcionó apoyo en la elaboración del plan de acción nacional relativo al empleo de los jóvenes, se permitió a 5.000 jóvenes tener acceso a la formación profesional y se impartió formación en 44 aldeas. Se elaboraron 43 planes de desarrollo de los medios de vida a nivel de distrito. Se proporcionó asistencia técnica en relación con el desarrollo de la cadena de valor a las microempresas y pequeñas empresas de cuatro distritos, así como a los servicios de empleo de los mandantes.

Resultado	Contribución de la OIT
Uruguay: estableció cinco centros de desarrollo de la iniciativa empresarial en tres regiones. Organizó cinco foros público-privados en tres regiones para mejorar la aplicación de las estrategias de desarrollo económico local. Los consejos municipales de dos regiones incorporaron políticas relativas al desarrollo económico local y a la creación de empleo.	Se apoyó la aplicación de las políticas del Gobierno en materia de empleo. Se fortaleció la capacidad de las instituciones locales y se impartió formación a las mismas, se organizaron varios talleres, seminarios y actos sobre la incorporación del desarrollo económico local. Se difundieron prácticas óptimas.
Viet Nam: los departamentos del gobierno local de las cuatro provincias más pobres desarrollaron y aplicaron estrategias para la creación y la mejora del empleo en las pequeñas empresas. Utilizaron un enfoque basado en la aportación de diversas partes interesadas facilitado por la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam para mejorar las capacidades de las instituciones de formación, los sindicatos de mujeres y otros grupos de interés locales para impartir formación en materia de gestión a empresarios. En dos provincias se iniciaron estrategias de promoción en dos cadenas de valor concretas (a saber, las actividades de elaboración del pescado y las nueces de acajú), lo que tuvo como resultado el establecimiento de nuevas asociaciones empresariales, así como otros beneficios para cientos de empresarios.	Se ayudó a la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y a los departamentos del gobierno local de las cuatro provincias más pobres a formular estrategias de desarrollo económico local y a llevar a la práctica los planes de acción. Se proporcionaron evaluaciones y formación sobre las políticas provinciales relativas al desarrollo económico local, se impartió formación a instructores sobre el fortalecimiento de las pequeñas asociaciones empresariales, se formó a mujeres empresarias en técnicas básicas de gestión y se sensibilizó a los jóvenes de las escuelas de enseñanza secundaria y de formación profesional con respecto a la iniciativa empresarial (aplicando el módulo de formación Conozca su Negocio).

137. Cabe mencionar asimismo que:

- **Nepal:** ratificó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y puso en marcha un proyecto para mejorar las capacidades de los foros de desarrollo económico local en dos distritos para la formulación de políticas.

Indicador ii): Los mandantes y las principales organizaciones asociadas participan activamente en la red mundial para compartir conocimientos sobre estrategias integradas de desarrollo local

Meta: 30 organizaciones.

Resultado: 61 organizaciones.

26 organizaciones gubernamentales (G).

10 organizaciones de empleadores (E).

4 organizaciones de trabajadores (T).

21 otros (O).

Resultado	Contribución de la OIT
Se impartió formación a 30 organizaciones a través del curso anual titulado «Estrategias para el desarrollo económico local», organizado por el Centro Internacional de Formación de Turín y la OIT.	Se proporcionó apoyo en la fase de concepción del programa relativo a las empresas y se prepararon materiales de formación de referencia para el curso.
Alemania: Mesopartner (O); Angola: Consejo de Ministros (G); Camboya: Federación de Asociaciones de Empleadores y Empresas de Camboya (E); Camerún: Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (G); España: Instituto Internacional de Gobernanza (O); ex República Yugoslava de Macedonia: Organismo de Desarrollo Empresarial de la Región de Prilep (G); Indonesia: Swisscontact (O); República Islámica del Irán: Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (E); Jordania: Centro de Desarrollo Empresarial (E); Marruecos: Cooperación Italiana para el Desarrollo (G); Namibia: Ministerio de Gobierno Regional y Local, Vivienda y Desarrollo Rural (G); Nepal: Centro de Formación para el Desarrollo Urbano (O), Ministerio de Desarrollo Local (G); Nigeria: Centro de Formación para el Desarrollo de las PYME (O), Gobierno de Akwa Ibom (G), Consejo Municipal de Eenhana (G); Pakistán: Sindicato de Trabajadores del Sector de las Telecomunicaciones del Pakistán (T); Reino Unido: London Schools of Economics (O); Sri Lanka: Organismo de Reconstrucción y Desarrollo (G), Programa de Apoyo a las Estrategias Económicas (O), Ministerio de Desarrollo Regional (G); Sudáfrica: Gobierno Provincial de Gauteng, Departamento de Desarrollo Económico (G), Departamento de Desarrollo Económico y Turismo de Western Cape (G), Oficina de Transferencia Tecnológica para el Impacto Social (O), Municipio del Distrito Sur, Eastern Cape (G); República Unida de Tanzania: Fondo Nacional de la Seguridad Social (G); Togo: COOP-Consult (O); Uganda: Jica (O); Viet Nam: Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (E); Yemen: GTZ Yemen (O).	

Resultado	Contribución de la OIT
Seis organizaciones participaron en el Seminario Nacional sobre Desarrollo Económico Local (organizado conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la OCDE y la OIT) llevado a cabo en China, a raíz del cual se llevaron a cabo actividades de demostración en dos provincias de China y se estableció una asociación con el Programa sobre Desarrollo Local Económico y del Empleo de la OCDE. China: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (G), Planet Finance (O); Estados Unidos: The UpJohn Institute, Chicago (O); Europa: OCDE (O); Francia: Universidad de la Sorbona (O); Nueva Zelanda: Departamento del Trabajo (G).	La OIT acogió el seminario junto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno chino. Se realizaron presentaciones técnicas sobre el enfoque adoptado por la OIT en relación con el desarrollo económico local y las actividades de desarrollo económico local llevadas a cabo en China. Se distribuyó un informe exhaustivo del seminario.
37 organizaciones participaron en un Seminario Regional sobre Desarrollo Económico Local en Asia (Chiang Mai, 2007). Cada país dio ideas concretas para la elaboración de programas de acción. China: i) Asociación General de Educación y Formación Profesional de los Trabajadores y el Personal (T), ii) Departamento de Formación y Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (G) y iii) Instituto de Estudios Laborales (G), Beijing. Filipinas: i) Oficina del Alcalde Municipal de Concepción (G), ii) Gobierno municipal de Angono (G), iii) Gobierno de la ciudad de Marikina (G), iv) Centro de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial y de las Cooperativas de Sikap Buhay (O) y v) Gobierno de la ciudad de Quezón (G). India: i) Instituto de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la India (O), ii) Ministerio de Trabajo y Empleo (G), iii) Hind Mazdoor Sabha (T) y iv) Zilla Panchayat Gulbarga, Gobierno estatal de Karnatata (G). Indonesia: i) Organismo de Reinserción y Desarrollo de Aceh (G), ii) Cámara de Comercio e Industria de Indonesia (E), iii) Oficina del Gobernador de la provincia de Papua (G), iv) Gobierno provincial de Aceh (G) y v) Junta de Inversiones de Aceh (E). República Democrática Popular Lao: i) Oficina de Promoción y Desarrollo de las PYME, Ministerio de Industria y Comercio (G), ii) Sindicato de Mujeres de Lao (T), iii) Comité de Planificación e Inversión (G) y iv) Pequeñas Empresas y Grupos de Empresas de Lao (E). Nepal: i) Cámara de Comercio e Industria de Champasack, ii) Junta de Desarrollo de la Industria Doméstica y de las Pequeñas Industrias, iii) Oficina de las Industrias Domésticas y de las Pequeñas Industrias, Dhawesha Janakpur y iv) Ministerio de Desarrollo Local (MOLD). Sri Lanka: i) Secretaría del Gobierno, Anuradhapura (G), ii) Ministerio de Desarrollo de la Industria, provincia central del norte (G), iii) Secretaría de Distrito, Kurunegala (G) y iv) Junta de Fomento de las Exportaciones de Sri Lanka (O).	Organizó y patrocinó el curso. Los funcionarios de la OIT participaron en calidad de especialistas y proporcionaron apoyo a los participantes.

Resultado	Contribución de la OIT
Tailandia: i) Cámara de Comercio de Chiang Mai (E), ii) Universidad de Chiang Mai (O), iii) Ministerio de Industria (G), iv) Ministerio del Interior, Departamento de Desarrollo Comunitario (G). Viet Nam: i) Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (E), ii) Organismo para el Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas (G), iii) Instituto Central de Gestión Económica (O) y iv) Universidad Nacional de Económicas (O). 13 organizaciones tomaron parte en la Conferencia Regional del Intercambio de Conocimientos sobre Desarrollo Económico Local para América Latina (Cono Sur), Santiago, 2007. Brasil: Servicio Brasileño de Apoyo a las Microempresas y Pequeñas Empresas, SEBRAE (G). Chile: i) Chile Emprende (G), ii) CORFO (G), iii) Universidad Técnica Metropolitana (O) y iv) INDAP (G). Colombia: Viceministerio de Desarrollo (G). Ecuador: Municipio de Cotachi (G). España: Mondragón, País Vasco. Francia: i) INRA, ii) SAD/UMR Montpellier, Instituto de Investigación (O) y iii) Organismo de Desarrollo de l'Aude, Carcassonne (G). Italia: Organismo Regional para la Tecnología y la Innovación de Puglia (G). Organizaciones internacionales: i) ECLAC (organización internacional) y ii) Red DETE-ALC (Red de expertos en América Latina). Seis organizaciones colaboraron en el establecimiento de una red local interorganismos de competencias económicas para África. SDC, Suiza (G); GTZ, Alemania (O); FNUDC (O); PNUD (O); Cities Alliances (O); Cooperación Francesa para el Desarrollo (G).	Organizó y financió la Conferencia conjuntamente con el Gobierno de Chile y preparó estudios de casos de los países del Cono Sur. Realizó presentaciones técnicas que contribuyeron a una mayor concienciación de los mandantes de América Latina con respecto al enfoque del desarrollo económico local de la OIT. La OIT está participando como un miembro activo de la red interorganismos y está contribuyendo al establecimiento de un centro de competencias en materia de desarrollo económico local con sede en África que apoyará a los gobiernos locales en la concepción y aplicación de estrategias de desarrollo económico local.

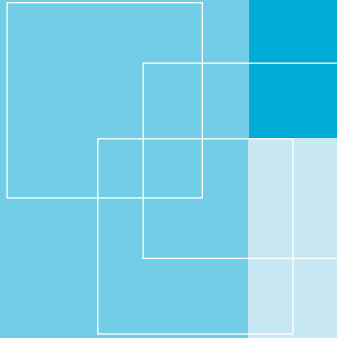
138. Cabe mencionar asimismo que:

- La OIT creó un sitio web para el intercambio de conocimientos a nivel mundial sobre desarrollo económico local, que se está convirtiendo en una de las principales plataformas de recursos en Internet para el tema del desarrollo económico local.

Apoyar la iniciativa empresarial en Serbia

En Serbia, la OIT apoyó el establecimiento de oficinas locales de desarrollo económico en los distritos de Leskovac y Vranje para proporcionar servicios de desarrollo empresarial a las pequeñas empresas y servicios de formación a las instituciones públicas y privadas.

Estas oficinas han alcanzado un cierto nivel de sostenibilidad financiera gracias a la confianza que han depositado en ellas las instituciones nacionales y locales, y se consideran unos agentes importantes para la promoción del crecimiento económico y del acceso a oportunidades de trabajo decente. Las oficinas locales de desarrollo económico han proporcionado asistencia a 1.706 pequeñas empresas, así como formación empresarial a 1.992 personas que pertenecían a grupos vulnerables. Desde su creación, los bancos locales financiaron 64 planes de actividades empresariales, y se han creado y/o registrado 589 nuevas empresas.



PROTECCION SOCIAL

Mandato

«... la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan ... extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa.»

(Constitución de la OIT, Declaración de Filadelfia)

Objetivo estratégico

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

OBJETIVOS OPERATIVOS



Ampliar el alcance de la seguridad social



Protección efectiva
de los trabajadores

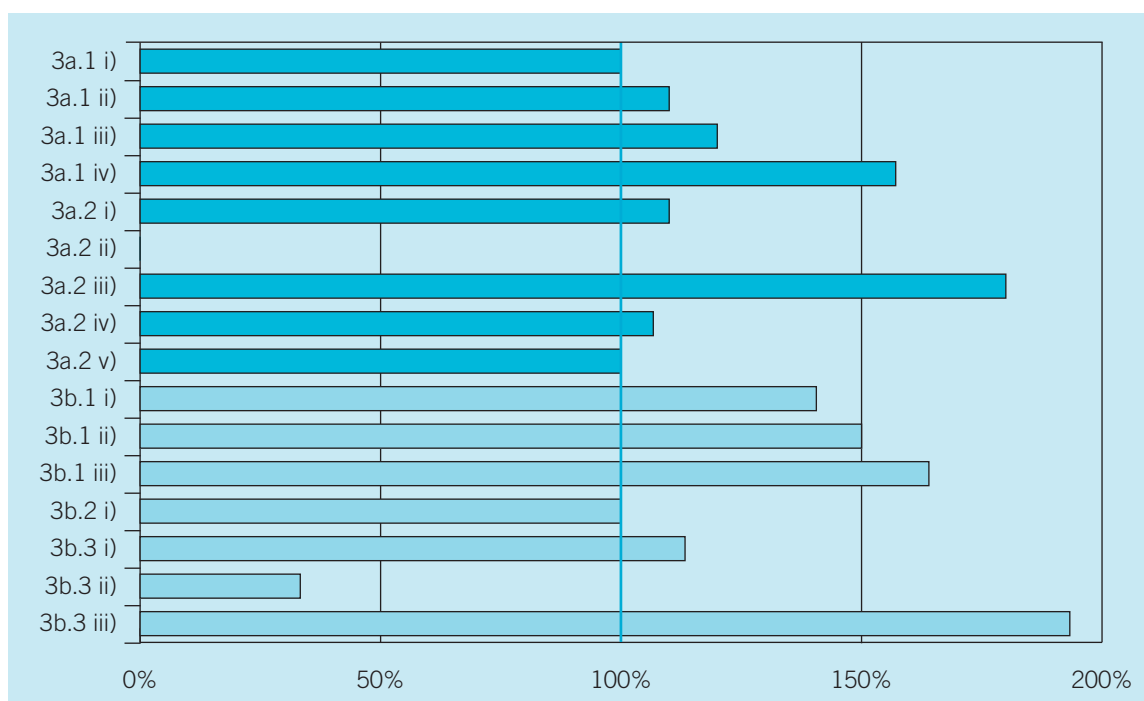
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Recursos destinados a la protección social en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	94.137.761
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	44.609.156
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	138.746.917
Total	277.493.834

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Porcentaje de metas alcanzadas



139. Las labores llevadas a cabo en el marco de este objetivo estratégico entrañaron redoblar los esfuerzos para lograr que los planificadores de políticas y los responsables de la adopción de decisiones sean más conscientes de los beneficios sociales y económicos que puede aportar la introducción de un conjunto básico de prestaciones de protección social en las primeras fases de los procesos de desarrollo nacional. Se reconoce cada vez más que esta estrategia puede contribuir considerablemente a reducir la pobreza y a aumentar la calidad de vida de las personas y la productividad a largo plazo.

140. La OIT ha mostrado en una serie de estudios que las prestaciones básicas de la seguridad social son asequibles en casi todos los países en desarrollo y constituyen instrumentos fundamentales para la extensión de un nivel básico de protección social a la economía informal. Esto confirma la conclusión de que la aplicación gradual de una base social global es un objetivo válido a largo plazo.

141. Las investigaciones exhaustivas contribuyeron a mejorar el asesoramiento político proporcionado en materia de salarios, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, trabajo y familia. El Programa de Trabajo Decente se insertó en el programa más amplio de desarrollo internacional, como el Obje-

tivo 5 de Desarrollo del Milenio de reducir la mortalidad materna. Se estableció una estrategia tridimensional, destinada a proteger la salud de las mujeres en el trabajo y su empleo durante la maternidad; proporcionar acceso universal a la atención médica; y garantizar condiciones de trabajo decente para el personal sanitario.

142. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, las labores se centraron en promover un enfoque sistemático y crear una cultura preventiva de la seguridad y la salud, orientados por la Estrategia global que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003. Esto se vio reforzado por la adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y la Recomendación que lo acompaña.

143. La OIT continuó sus labores relativas a la aplicación del Plan de acción para los trabajadores migrantes. La Organización prestó asistencia a los países de origen en relación con la elaboración de políticas y el establecimiento de instituciones de migraciones laborales, y se esforzó por combatir la discriminación y mejorar la integración de los trabajadores migrantes en los países de destino.

144. Con el apoyo de los mandantes tripartitos y de otras partes interesadas, la OIT reforzó sus actividades de promoción en relación con la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La incorporación de cuestiones relativas al VIH/SIDA en otros programas de la OIT y empresas conjuntas está produciendo resultados concretos, y el fomento de la capacidad en las empresas y el sector público contribuyó a facilitar el diálogo social.

Objetivo operativo 3a: Ampliar el alcance de la seguridad social

Los Estados Miembros amplían el alcance de la seguridad social y el ámbito de aplicación de los instrumentos relativos a la misma, de suerte que queden cubiertas la economía informal, las zonas rurales y la población pobre; mejoran las prestaciones y las diversifican; consolidan la gobernanza y la gestión; mejoran sus métodos de aplicación de las normas técnicas de la OIT, y elaboran políticas para combatir los efectos nocivos de la inseguridad social y económica y respaldar a todas las mujeres y todos los hombres en el curso de sus ciclos vitales.

Recursos destinados a ampliar el alcance de la seguridad social en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	46.038.518
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	14.941.053
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	—
Total	60.979.571

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevisos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 3a.1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas

Los Estados Miembros aplican políticas y estrategias mejor elaboradas para dotarse de una protección social básica que asegura el acceso a la atención sanitaria, garantiza la seguridad de los ingresos, protege la salud y la seguridad en el trabajo y promueve la inclusión social.

Reseña general

145. El reconocimiento internacional de la contribución de la seguridad social a la reducción de la pobreza y la creación de condiciones de trabajo decente ayudó a reforzar el compromiso nacional con la ampliación de la cobertura de la seguridad social para todos y la importancia de la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. Las prioridades de la seguridad social se tuvieron en cuenta en los programas de trabajo decente por país (PTDP), los procesos de elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y los planes nacionales de acción, y los interlocutores sociales a menudo desempeñaron una función clave a la hora de introducir estas prioridades en los programas nacionales. En muchos Estados Miembros, la OIT contribuyó a reforzar las calificaciones y capacidades de los mandantes de la OIT y respaldó la puesta en marcha, a título experimental, de mecanismos innovadores, como probar la viabilidad de la financiación solidaria a través del proyecto de Fideicomiso Social Mundial en Luxemburgo.

146. La importancia de la seguridad social también se reconoció a niveles superiores, como en una declaración de la Conferencia Mundial sobre Protección Social e Inclusión (Lisboa, octubre de 2006), en la que se afirmaba que la protección social era un derecho fundamental y un instrumento para alcanzar la cohesión social, así como en la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006, la Reunión de Ministros de Trabajo del G8 celebrada en Dresden y la Cumbre del G8 celebrada en Heiligendamm (Alemania) en junio de 2007.

147. Era absolutamente necesario promover la inclusión de la seguridad social en los planes nacionales y marcos internacionales. Ello exigía aumentar la red de expertos nacionales que luchan contra la exclusión social y promover el establecimiento de políticas sociales y regímenes de la seguridad social. La mejora de las calificaciones de los mandantes de la OIT, el fomento de la capacidad innovadora y las actividades de divulgación de conocimientos siguieron siendo las principales prioridades.

148. La elaboración de herramientas y de productos de divulgación del conocimiento en este ámbito abarcaron dos proyectos de documentos de política que pueden servir de herramientas de promoción:

- *Social security for all: Investing in social and economic development* (Seguridad social para todos: invertir en el desarrollo social y económico), que presenta modelos de seguridad social y señala medidas concretas, y
- *An ILO strategy towards universal access to health care* (Estrategia de la OIT para el acceso universal a la atención médica), que aborda la cuestión de cómo los países pueden utilizar determinados mecanismos de financiación y políticas para lograr el acceso universal a la atención médica.

149. La OIT también mejoró su plataforma de Internet, el Centro Informático de Aprendizaje y de Recursos para la Inclusión Social (CIARIS), y estableció dos nuevas plataformas de Internet para la gestión de los conocimientos, a saber: GIMI (Global Information on Micro Insurance) y GESS (Global Extension of Social Security).

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros adoptan o aplican políticas y estrategias eficaces para ampliar la cobertura de la seguridad social

Meta: 20 países en los que la asistencia técnica de la OIT da lugar a: i) la adopción o la aplicación de declaraciones, planes de acción nacionales o disposiciones legislativas en materia de política de seguridad social, y ii) la creación de regímenes obligatorios o voluntarios.

Resultado: 20 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Argentina: elaboró un programa complementario para ampliar la cobertura del sistema de protección del desempleo.	Se prestó asistencia en la preparación de una evaluación general del sistema de protección del desempleo, con inclusión de las recomendaciones.
Bahamas: aprobó la Ley Nacional de Seguro de Salud a fin de establecer un nuevo régimen nacional de seguro de salud.	Se confirmó la validez de la propuesta actuarial realizada por el grupo de trabajo nacional.
Bahrein: adoptó una Ley de Seguro de Desempleo y estableció una unidad especial en el Ministerio de Trabajo para administrar y aplicar la ley.	Se preparó el marco de políticas del nuevo régimen, se llevaron a cabo evaluaciones financieras y actuariales y se redactó el proyecto de ley de seguro de desempleo. Se prestó asistencia para la aplicación y administración del nuevo régimen.
Benin: integró la protección social en su estrategia de crecimiento y reducción de la pobreza para 2007-2009 y proporcionó apoyo técnico y financiero para la puesta en marcha de mutuales de salud en la economía informal.	Se fomentó la capacidad en materia de políticas y estrategias de ampliación de la protección social. Se validó un estudio de viabilidad de la mutual de salud de los funcionarios públicos. Se prestó apoyo a los sistemas que combinan la microfinanciación y el microseguro de salud, así como a una mutual de salud para los trabajadores de la economía informal.
Brasil: mejoró las políticas relativas a las pensiones sociales destinadas a las personas de edad y los discapacitados, así como las relativas a la ampliación del sistema de protección social de la salud.	Se prestó apoyo para la aplicación de los DELP. Se proporcionó formación, asistencia técnica y apoyo para el régimen de pensiones sociales y para examinar en qué medida los regímenes de base comunitaria pueden contribuir a ampliar la protección social de la salud.

Resultado	Contribución de la OIT
Burkina Faso: el Ministerio de Trabajo adoptó un plan de acción nacional de política de protección social que se centra en los trabajadores de la economía informal.	Se proporcionó apoyo para: la contratación entre proveedores y mutuales de salud a nivel nacional; la aplicación de un régimen innovador de mutuales de salud para una región rural (Koudougou), y para el sector urbano informal.
Burundi: validó un estudio de viabilidad para un régimen de seguro de salud para los trabajadores del sector privado. Elaboró una estrategia y una propuesta de proyecto para la ampliación de la seguridad social.	Se organizó un taller tripartito para validar el estudio de viabilidad. Se prestó asesoramiento sobre la estrategia y la propuesta de proyecto.
Cabo Verde: aplicó una nueva Ley de Pensiones Sociales por la que se amplía la protección social.	Se proporcionó formación y asistencia técnica para el plan operativo del Centro Nacional de Pensiones Sociales.
Camboya: promulgó un subdecreto sobre el establecimiento de un Fondo Nacional de Seguridad Social. Anunció la puesta en marcha de un seguro de accidentes del trabajo a partir de principios de 2008.	Se prestó asistencia técnica en lo que respecta a la elaboración y aplicación del régimen de seguro de accidentes del trabajo, que abarcó la celebración de seminarios de formación y la preparación de informes.
Chile: la Comisión Presidencial para la Reforma adoptó un plan de reforma de las pensiones para el sistema de seguridad social.	Se proporcionó asesoramiento técnico y notas informativas al poder ejecutivo. Participó en audiencias del Consejo Asesor Presidencial y del Parlamento.
Honduras: el Instituto Nacional de Seguridad Social amplió la cobertura a los grupos excluidos y mejoró los servicios que se prestan a los beneficiarios.	Se proporcionó formación al Consejo Tripartito. Se realizaron estudios sobre la evaluación de la situación actuarial y las propuestas para ampliar la cobertura.
Indonesia: amplió la cobertura del seguro social de salud a 76,4 millones de hogares pobres o que se encuentran en el límite de la pobreza. Puso en marcha un programa de transferencias en efectivo condicionadas en provincias piloto.	Se contribuyó a la formulación de políticas a través de la asistencia técnica y de los informes.
Jordania: adoptó una política de protección de la maternidad, que servirá de punto de partida para enmendar y refrendar la legislación vigente.	Se preparó un estudio de viabilidad sobre el establecimiento de un régimen de prestaciones de maternidad en metálico y se presentó a las partes interesadas en una reunión tripartita nacional. Se prestó asistencia para la redacción de las enmiendas legislativas.
República Democrática Popular Lao: estableció un nuevo decreto sobre seguridad social para los funcionarios públicos. Amplió el régimen de seguridad social a las provincias fuera de Vientiane. Puso en marcha regímenes experimentales de seguro de salud para los funcionarios públicos en Vientiane (capital) y las provincias.	Se proporcionó asistencia técnica, se fortaleció la capacidad del personal de la Organización de la Seguridad Social y se realizaron estudios cuantitativos sobre cuestiones financieras, administrativas y de la tecnología de la información.
Lesotho: estableció y aplicó el Plan de acción nacional de seguridad social.	Se prestó asesoramiento para el examen de los instrumentos jurídicos nacionales con arreglo a los principios internacionales de seguro social.

Resultado	Contribución de la OIT
Mozambique: mejoró su política de protección social básica (no contributiva) y seguro social.	Se prestó asistencia y proporcionó formación en relación con la formulación y aplicación de la política nacional y el régimen para los trabajadores por cuenta propia. Se proporcionó apoyo para coordinar la aplicación de la nueva ley de protección social.
Perú: concibió un programa innovador para ampliar el seguro social de salud a los trabajadores no asalariados.	Se prestó asistencia a la Administración de la Seguridad Social (EsSalud) para concebir el programa de seguro de salud.
Senegal: adoptó la Estrategia Nacional de Protección Social y Gestión del Riesgo en el tercer pilar de los DELP 2. Puso a prueba un sistema de seguro de salud para los trabajadores informales en el sector del transporte.	Se prestó apoyo financiero y técnico al Comité Nacional de Diálogo Social sobre la mejora de la protección social. Se contribuyó a la elaboración de la estrategia y se desplegaron esfuerzos para aumentar la sensibilización y el apoyo político de los agentes conexos para la ampliación de la protección a segmentos de la población no cubiertos. Se facilitó un estudio de viabilidad para la aplicación de dos regímenes de seguro para los trabajadores del sector del transporte y los trabajadores rurales.
Ucrania: el Ministerio de Trabajo y Política Social adoptó una hoja de ruta de duración determinada con miras a la aceptación progresiva de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad social europeas y de la OIT.	Se prepararon estudios sobre la compatibilidad de la legislación de seguridad social de Ucrania con los convenios de la OIT y el Código Europeo de Seguridad Social. Se discutieron las conclusiones en un taller.
Viet Nam: promulgó una nueva ley marco de seguridad social y decretos conexos que prevén importantes mejoras para las pensiones de los trabajadores del sector privado, nuevas pensiones voluntarias y prestaciones de desempleo.	En un período de diez años, se realizaron estudios básicos y recomendaciones en materia de políticas. Se proporcionó asesoramiento técnico a través de discusiones consultivas y seminarios.

150. Si bien este indicador se centró en la adopción y aplicación, cabe también señalar que los Estados Miembros que se indican a continuación han redactado, aunque todavía no han adoptado, legislación, planes o políticas:

- **India:** el Parlamento presentó un anteproyecto de ley de seguridad social para los trabajadores no sindicados;
- **Madagascar:** el Parlamento está examinando una ley marco de política nacional sobre protección social centrada en la asistencia social;
- **Sudán:** presentó un plan de reforma para la consolidación de los regímenes nacionales de pensiones y la mejora de la gobernanza a través de la creación de una nueva junta de inversión;
- **República Unida de Tanzania:** elaboró un documento conceptual de protección social y un proyecto de marco institucional de protección social;
- **Uruguay:** elaboró un proyecto de ley para ampliar el programa de prestaciones familiares, que se encuentra ante el Congreso para su adopción;
- **Zambia:** se elaboró un proyecto de política de seguridad social, una nota conceptual sobre la reforma de la seguridad social y un anteproyecto de ley de seguridad social para ampliar y mejorar la cobertura de la seguridad social;
- **Zimbabwe:** estableció una estrategia para la ampliación de la asistencia de salud pública para todos. Redactó un instrumento legislativo para el régimen nacional de seguro de salud y realizó una campaña publicitaria conexa.

Indicador ii): Los Estados Miembros refuerzan los regímenes de seguridad social existentes por conducto de políticas y estrategias que tienen por finalidad asegurar su eficacia y su sostenibilidad

Meta: 10 países en los que la asistencia técnica de la OIT referente a los regímenes de seguridad social existentes da lugar a: i) propuestas concretas para mejorar su eficacia y sostenibilidad desde el punto de vista institucional, organizativo, administrativo y financiero, y ii) la concepción y puesta en práctica de su reorganización en el marco de una política nacional de seguridad social.

Resultado: 11 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Bangladesh: estableció un programa para aplicar un mecanismo innovador de financiación de la salud.	Se apoyó (junto con otros organismos) el diálogo político sobre la financiación de la salud, se prestó asistencia en la concepción del programa y se preparó un estudio de viabilidad para la aplicación.
Bosnia y Herzegovina: concibió una propuesta de reforma de las pensiones que mantiene los elementos de solidaridad social en el sistema de pensiones y amplía la cobertura a través de una prestación mínima financiada con impuestos.	Se facilitaron estudios y se proporcionó asesoramiento técnico en relación con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Se celebraron seminarios tripartitos nacionales que contribuyeron a este resultado.
Bulgaria: adaptó la legislación de la seguridad social a las exigencias del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y está discutiendo su ratificación.	Se proporcionó asesoramiento en materia de políticas y un análisis comparativo para la ratificación del Convenio. Se celebró un seminario tripartito en 2006.
Ecuador: presentó propuestas al Parlamento para reformar el sistema de seguridad social.	Se prestó asistencia en relación con las propuestas de reforma presentadas a la Comisión de Reforma de la Seguridad Social y el Congreso.
Ghana: preparó una propuesta para la ampliación de la cobertura del seguro de salud a todos los niños.	Se facilitó una nota técnica al Consejo Nacional del Seguro de Salud y al Ministerio de Salud sobre la viabilidad financiera de ampliar la cobertura del seguro de salud a varios grupos de niños.
India: preparó directrices sobre un régimen de seguro de salud para los trabajadores sectoriales no sindicados.	Se aportaron contribuciones técnicas.
Jordania: se presentó una propuesta al Gobierno para la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).	Se proporcionó asesoramiento en materia de políticas y un análisis comparativo para la ratificación del Convenio.
Malawi: presentó enmiendas a la Ley de Indemnización de los Trabajadores.	Se presentaron observaciones técnicas en relación con las enmiendas a la ley.
Perú: elaboró y presentó una propuesta para reformar el sistema de seguridad social en coordinación con la Comisión de Seguridad Social del Parlamento. Cuatro federaciones principales de organizaciones de trabajadores elaboraron una propuesta de reforma de la seguridad social.	Se prestó asistencia a la Comisión de Seguridad Social del Parlamento y a las cuatro federaciones principales de organizaciones de trabajadores.

Resultado	Contribución de la OIT
Tonga: redactó un proyecto de régimen nacional de prestaciones de jubilación para su consideración por el Parlamento.	Se prestó asistencia en la concepción del régimen y la redacción del proyecto de ley.
Vanuatu: enmendó la reglamentación del Fondo Nacional de Previsión de Vanuatu para mejorar la prestación por fallecimiento.	Se formularon recomendaciones sobre la reforma del Fondo.

151. La OIT destaca también los siguientes resultados en curso:

- **Argentina:** está finalizando un estudio de viabilidad para la ampliación de la protección social a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores domésticos.
- **Sudáfrica:** está en proceso de reformar el sistema de jubilación. Se están celebrando consultas con las partes interesadas;
- **Uruguay:** se está llevando a cabo un diálogo nacional sobre la reforma y la modernización del sistema de seguridad social.

Indicador iii): Los Estados Miembros mejoran sus capacidades para combinar intervenciones en el campo de la seguridad social y de la salud y seguridad en la economía informal y las zonas rurales

Meta: 5 países en los que el apoyo de la OIT da lugar a proyectos innovadores, la difusión de buenas prácticas, la producción de instrumentos, actividades de formación y creación de capacidad para los gobiernos, los interlocutores sociales y las organizaciones socioeconómicas en la economía informal y las zonas rurales.

Resultado: 6 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Filipinas: organizó cursos de formación de SST-WIND para las comunidades afectadas por la reforma agraria y prestó asistencia a los regímenes del seguro de salud de base comunitaria. El proyecto se extendió de tres municipios a toda la provincia de Isabella.	Se proporcionó apoyo financiero y técnico para organizar la formación. Se prestó asistencia a fin de fortalecer los regímenes de microseguro de salud.
Mozambique: mejoró su estrategia y herramientas para la integración de la protección social a nivel local, la seguridad y salud en el trabajo, y las actividades generadoras de ingresos.	Se proporcionó apoyo técnico y formación a nivel local para establecer y aplicar enfoques integrados y herramientas (WIND, CIARIS) que vinculan el acceso a la protección social y laboral con el acceso a los puestos de trabajo.
Perú: elaboró un proyecto innovador para ampliar la protección de la salud, incluida la seguridad y la salud en el trabajo. La Junta Nacional del Café (JNC) y FENTACROM proporcionaron formación relacionada con la evaluación de las necesidades y la formulación de proyectos.	Se proporcionó apoyo técnico para la evaluación de las necesidades y la formulación de proyectos a EsSalud, la JNC y FENTACROM y se fortaleció su capacidad.

Resultado	Contribución de la OIT
Senegal: los funcionarios de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale recibieron formación como instructores para el Programa SOLVE (Programa para la promoción de la salud de los trabajadores y el bienestar en el trabajo).	Se transmitieron conocimientos y se proporcionó tecnología y material de formación.
Tailandia: aplicó medidas de seguridad y salud en el trabajo vinculadas a la prestación de asistencia médica básica en zonas rurales (en tres provincias). Se formularon recomendaciones en materia de políticas sobre la base de esta experiencia.	Se prepararon estudios de apoyo y se proporcionó asistencia técnica para integrar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la prestación de servicios de salud básicos.
Uruguay: se finalizó un estudio de diagnóstico de la seguridad social y la seguridad y la salud en las zonas rurales.	Se facilitó el estudio de diagnóstico y se elaboró una guía para la aplicación de las normas.

152. Cabe también señalar los siguientes resultados en curso:

- **Azerbaiján, Uzbekistán** y otros países de Europa Oriental y Asia Central están en las primeras fases de preparación de regímenes de seguro de accidentes del trabajo.

Indicador iv): Los Estados Miembros ensayan enfoques innovadores para integrar la protección social con el desarrollo local y las actividades generadoras de ingresos a fin de disminuir la pobreza, la desigualdad entre hombres y mujeres y la exclusión social

Meta: 7 países en los que el apoyo de la OIT consiste en: i) la concepción y ejecución de proyectos sobre el terreno, y ii) la creación de capacidad y la producción de directrices y manuales para los actores nacionales y locales.

Resultado: 11 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Brasil: aumentó de la capacidad de los funcionarios y de las partes interesadas nacionales para el establecimiento y aplicación de estrategias mediante la utilización de una nueva plataforma de intercambio de conocimientos (CAIS) a fin de apoyar las actividades relacionadas con la protección y la inclusión social.	Se proporcionó apoyo para el establecimiento de la plataforma, que se basa en la plataforma CIARIS de la OIT, así como para el establecimiento de redes y la formación de las partes interesadas.
España, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal: los agentes (incluido el Gobierno) utilizaron la tecnología de la información de CIARIS para aplicar proyectos contra la exclusión social y la pobreza vinculando el acceso a los servicios sociales básicos y el desarrollo local.	Se emprendieron cinco microproyectos en cada Estado Miembro, en asociación con el proyecto MULTIPLICAR. Se llevaron a cabo actividades de fortalecimiento de la capacidad sobre la concepción de proyectos.

Resultado	Contribución de la OIT
Filipinas: estableció el Centro Nacional de Reintegración de los Trabajadores Filipinos Emigrantes. Redactó una propuesta para movilizar las remesas de los migrantes para el desarrollo comunitario local. Aplicó la segunda fase de un proyecto (PhilHealth) que proporciona protección a los grupos indicados de trabajadores de la economía informal en las comunidades locales.	Se prestó asistencia en la redacción de la propuesta sobre las remesas de los migrantes. Se prestó asistencia técnica y se realizó la evaluación de la primera fase del proyecto piloto.
Guinea-Bissau: aumentó la capacidad de una organización de la sociedad civil para establecer y aplicar enfoques innovadores en relación con la ampliación de la protección social y la inclusión social.	Se proporcionó asistencia técnica y formación sobre los regímenes de protección social de base comunitaria en ámbitos como la salud y la seguridad alimentaria.
Hungría y Rumania: mejoraron las capacidades de los profesionales para aplicar estrategias destinadas a luchar contra la exclusión social a través de la utilización experimental de CIARIS. Algunas comunidades excluidas se beneficiaron directamente de la utilización de CIARIS como herramienta para la habilitación y participación.	Se elaboró una versión húngara y rumana de CIARIS. Se concibieron y aplicaron mediante la utilización de herramientas de CIARIS cinco microproyectos sobre exclusión social en Hungría y siete en Rumania.
Mozambique: mejoró la estrategia para integrar la protección social a nivel local, la seguridad y salud en el trabajo, y las actividades generadoras de ingresos.	A nivel nacional: se prestó asistencia y proporcionó formación para la concepción y aplicación de la política nacional sobre protección social básica y del régimen para los trabajadores por cuenta propia. Se proporcionó apoyo para coordinar la aplicación de la nueva ley de protección social. Se proporcionó apoyo a las organizaciones económicas informales en relación con la prevención y mitigación de los efectos del VIH/SIDA. A nivel local: se proporcionó apoyo para establecer y aplicar enfoques integrados que vinculan el acceso a la protección social y laboral con el acceso a los puestos de trabajo.

Ampliación de la protección de los desempleados en Bahrein

Desde 2004 la OIT ha estado trabajando con el Gobierno de Bahrein para proporcionar una mejor protección a los desempleados del país que se estima ascienden a un 10 por ciento. La OIT organizó consultas tripartitas, preparó un proyecto de legislación y finalizó una evaluación de viabilidad financiera del proyecto de régimen de seguro de desempleo.

En 2006 el Gobierno de Bahrein adoptó la Ley de Seguro de Desempleo. La legislación prevé la seguridad de los ingresos para los trabajadores asalariados que reúnan los requisitos y hayan perdido su empleo y prevé prestaciones para las personas que están desempleadas pero que no reúnen los requisitos en virtud del seguro de desempleo, como los jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo.

La OIT también prestó asistencia en la redacción de la reglamentación para la aplicación del régimen y proporcionará apoyo para el establecimiento de la administración del régimen y otros ámbitos.

Resultado 3a.2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social

Los Estados Miembros formulan y aplican políticas de protección social y administran mejor los regímenes de protección social, incluida su viabilidad financiera, basándose en los instrumentos técnicos y analíticos, la base de conocimientos y las competencias especializadas de la OIT.

Reseña general

153. La OIT siguió proporcionando apoyo a los Estados Miembros para la formulación y la aplicación de las políticas de protección social y la gobernanza de los regímenes de protección social. Estos incluyeron el apoyo para la realización de evaluaciones fiscales exhaustivas a la hora de formular y aplicar políticas de protección social, como la asistencia prestada para el establecimiento de un régimen de prestaciones de maternidad en Jordania y un régimen de desempleo en Bahrein.

154. Si bien las intervenciones a corto plazo en los Estados Miembros han respondido a la demanda, se precisa una intervención más sostenida y un enfoque integrado para proporcionar una asistencia técnica global a más largo plazo. La OIT centró el apoyo en los procesos de reforma nacionales de un número limitado de países, a través de programas de varios años de duración que podrían convertirse en componentes de los programas de trabajo decente por país, los DELP o programas de protección social. Se proporcionó apoyo técnico al mismo tiempo que se fortaleció la capacidad de los funcionarios nacionales y se dio seguimiento a la asistencia, lo que sentó las bases para la responsabilización de los países con respecto a los programas y herramientas. Esto requirió una asistencia considerable y continua, a veces durante meses o años, y en algunos casos representó una gran exigencia para los recursos y las capacidades de la OIT.

155. Los sistemas de seguridad social eficaces, eficientes y sostenibles requieren una buena gobernanza financiera. La OIT siguió mejorando las herramientas de gobernanza a través de la base de datos de la encuesta sobre la seguridad social, que se inició a título experimental en países piloto. Se estableció un modelo revisado de la OIT para la evaluación financiera de los elementos de la protección social que permitirá un enfoque más participativo de la asistencia y formación de la OIT. A través del Centro Internacional de Formación de Turín, varias iniciativas de formación aumentaron la capacidad del personal de las organizaciones de seguridad social en los Estados Miembros para establecer y administrar los regímenes de seguridad social y para formular, aplicar y evaluar las políticas de protección social. La OIT creó también asociaciones de datos con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y el Banco Asiático de Desarrollo para la compilación e intercambio de datos, y participó en el establecimiento de dos programas master universitarios.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros generan datos exhaustivos para la formulación de políticas, incluida la realización de encuestas que tienen en cuenta la dimensión de género, y difunden los resultados

Meta: 20 países.

Resultado: 22 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Argelia: generó mejores datos para un examen actuarial y una mejor gobernanza de los regímenes de seguridad social.	Se prestó asesoramiento técnico sobre las necesidades de compilación de datos y la elaboración del modelo de evaluación actuarial.
Argentina: utilizó datos de los registros administrativos para definir las políticas de seguridad social y para la gobernanza financiera de los regímenes de seguridad social. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actualizó las tablas de mortalidad para un mejor análisis financiero del sistema de pensiones.	Se prestó asistencia técnica para mejorar las proyecciones de mortalidad y las tablas nacionales.
Armenia, Cabo Verde, China, Ghana, Kazajstán, Lesotho, Malasia, México, Namibia, Perú, Tailandia, Yemen y Zimbabwe: produjeron estadísticas para una encuesta sobre seguridad social.	Se recogieron datos en materia de seguridad social para la encuesta de seguridad social y se proporcionó asesoramiento sobre las necesidades de datos para la formulación de políticas.
Chile: se generaron datos exhaustivos (por ejemplo, sobre cuestiones que tienen en cuenta la dimensión de género) para los responsables de la formulación de políticas de alto nivel con miras a elaborar un nuevo sistema de pensiones más inclusivo, así como para una gobernanza financiera del sistema de pensiones.	Se proporcionó asesoramiento técnico sobre la reforma de las pensiones al Consejo Asesor Presidencial y al Ministerio de Finanzas.
Filipinas: se realizó una encuesta de evaluación sobre las necesidades de seguridad social para los trabajadores de la economía informal.	Se proporcionó asistencia financiera y supervisión técnica.
Jamahiriya Árabe Libia: el Fondo de Seguridad Social de Libia mejoró la gobernanza gracias a la mejora de una base de datos sobre los miembros del régimen.	Se facilitó una nota técnica, se proporcionó asesoramiento y se fortaleció la capacidad del personal del Fondo de Seguridad Social.
Mozambique: el sistema de seguridad social y el sistema de asistencia social mejoraron sus capacidades para la producción de estadísticas de la seguridad social.	Se prestó asistencia para la formulación del marco para la compilación de datos sobre la seguridad social y el análisis de los datos.
Senegal: los regímenes de seguridad social y las instituciones nacionales generaron datos para la evaluación de las condiciones de la protección social con miras a la formulación de políticas.	Se finalizó la evaluación de los logros y gastos en materia de protección social.
República Unida de Tanzania y Zambia: los regímenes de seguridad social y las instituciones nacionales generaron datos para la evaluación de las condiciones de la protección social y para la formulación de políticas.	Se proporcionó apoyo para la compilación de datos sobre la protección social gubernamental y no gubernamental como paso previo a la evaluación de los logros y gastos en materia de protección social, y un presupuesto social.

Indicador ii): Los Estados Miembros llevan a cabo consultas tripartitas sobre la situación en materia de seguridad socioeconómica y formulan recomendaciones para la elaboración de la política social

Meta: 10 países.

Resultado: no es aplicable.

156. Se interrumpió el Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica a principios del bienio. Aquellos elementos de las actividades del Programa que continuaron en 2006-2007 figuran en los otros indicadores de este resultado.

Indicador iii): Los Estados Miembros adoptan nuevos instrumentos y mejoran la capacidad nacional para la buena gobernanza mediante programas de fortalecimiento de la capacidad destinados al personal de las instituciones de la seguridad social, las organizaciones de los interlocutores sociales y los ministerios estatales

Meta: 15 países.

Resultado: 27 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Albania: el Instituto de la Seguridad Social adoptó y está aplicando planes de acción para mejorar las actividades y la gobernanza del régimen.	Se tradujeron al albanés <i>ILO Social Security Governance Handbook</i> y <i>ILO Social Security Inquiry Manual</i> y se utilizaron en un seminario de formación para el consejo directivo tripartito del Instituto.
Argentina, Paraguay y Uruguay: formaron a interlocutores sociales (trabajadores) para mejorar su capacidad a fin de participar en los debates de seguridad social y en la elaboración de políticas.	Se organizaron seminarios y reuniones técnicas a través de dos proyectos de la OIT.
Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea-Bissau, Malí, Níger, Senegal y Togo: reforzaron la capacidad de los funcionarios de instituciones públicas y de los interlocutores sociales para promover la protección social en la salud. Presentaron un anteproyecto de reglamentación de las mutuales de salud para su adopción por la Comisión y el Consejo de Ministros de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental.	Se proporcionó apoyo técnico para la evaluación y las recomendaciones realizadas por los interlocutores sociales, el Gobierno y la sociedad civil. Se promovieron las capacidades de los funcionarios. Se proporcionó apoyo para la incorporación del análisis de género en los estudios de viabilidad realizados sobre los regímenes del seguro de salud.
Bosnia y Herzegovina: los interlocutores sociales elaboraron propuestas para mejorar la gobernanza del régimen.	Se tradujo al bosnio <i>ILO Social Security Governance Handbook</i> . Los interlocutores sociales se basaron en las buenas prácticas del manual para elaborar propuestas.
República Democrática del Congo: se sensibilizó más a los interlocutores sociales y al Gobierno sobre cuestiones relacionadas con la ampliación de la seguridad social para todos.	Se examinó el marco jurídico de las mutuales. Se realizaron estudios sobre el costo y la utilización de la atención médica para mejorar el acceso financiero. Se creó un grupo de expertos permanente sobre temas relacionados con las mutuales de salud.
Ghana: el Ministerio de Salud y el Consejo Nacional del Seguro de Salud utilizaron el modelo de presupuesto de salud y aumentaron la capacidad nacional para la gobernanza del sistema del seguro de salud.	Se elaboró el modelo de presupuesto de salud en consulta con las partes interesadas nacionales. Se reforzó la capacidad a través de la formación en el empleo.

Resultado	Contribución de la OIT
India, Kenya, Níger, Omán, Sierra Leona, República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabwe: aumentaron la capacidad del personal de las instituciones de seguridad social para la buena gobernanza.	Se proporcionó formación al personal a través de programas conjuntos de maestría de la OIT y la Universidad de Maastricht en formulación de política social y en financiación de la política social.
República Democrática Popular Lao: aumentó la capacidad de los funcionarios gubernamentales en relación con la planificación y gestión financiera de los regímenes de seguridad social.	Se fortaleció la capacidad a través de herramientas de formación adaptadas y de la asistencia técnica. Se proporcionó un informe técnico de la OIT.
Rwanda: aumentó la capacidad para promover las mutuales de salud.	Se estableció un sistema de indicadores y de herramientas de gestión informatizados para la red de mutuales de salud. Se apoyó la unidad técnica competente en el Ministerio de Salud.
Tailandia: las instituciones gubernamentales de seguridad social adoptaron elementos del enfoque de la OIT de elaboración de modelos de presupuesto social y se elaboró el primer modelo financiero de atención médica.	Se proporcionó apoyo técnico para establecer y utilizar el modelo, al que se sumaron cuatro becas (financiadas por la Unión Europea) otorgadas a ciudadanos tailandeses.
Uruguay: aumentó los conocimientos de las partes interesadas nacionales sobre la utilización de la herramienta para la elaboración de presupuestos sociales con miras a la buena gobernanza y la elaboración de políticas.	Se organizó un taller sobre la creación de capacidad y la asistencia técnica para 30 partes interesadas nacionales.

157. Cabe señalar que:

- Los países que se indican a continuación organizaron reuniones tripartitas o seminarios relacionados con la seguridad social: Fiji, Indonesia, Kiribati, Samoa, Islas Salomón y Vanuatu.
- Filipinas celebró una conferencia sobre la ampliación de la seguridad social a la economía informal.

Indicador iv): Los Estados Miembros adoptan medidas para mejorar la gobernanza de los regímenes de protección social o mantener criterios acertados de gobernanza

Meta: 15 países.

Resultado: 14 países y 2 grupos regionales.

Resultado	Contribución de la OIT
Chile: el Ministerio de Finanzas aplicó el modelo actuarial de la OIT para llevar a cabo simulaciones y proyecciones de la reforma de las pensiones. Mejoró la capacidad del personal clave para utilizar el modelo.	Se estableció un modelo de proyecciones para Chile. Se proporcionó un análisis financiero de la propuesta de reforma de las pensiones y formación en el empleo para el personal del Ministerio de Finanzas.
China: las provincias iniciaron evaluaciones actuariales de sus sistemas de pensiones. Se mejoró la capacidad actuarial del personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/Administración de la Seguridad Social.	Se proporcionó asistencia técnica para el establecimiento del modelo actuarial y el fortalecimiento de la capacidad del personal.

Resultado	Contribución de la OIT
Chipre: el Departamento de Seguridad Social finalizó un análisis financiero de las diferentes modalidades de reforma propuestas para el régimen de seguridad social de Chipre.	Se prestó asistencia en la formulación y análisis financiero de las distintas modalidades de reforma y se proporcionó formación.
Ghana: realizó una auditoría de la evaluación actuarial del Fideicomiso Nacional de Seguridad Social para mejorar la gobernanza del régimen.	Se prestó asistencia en relación con el examen inter pares y la certificación del informe de evaluación actuarial elaborado por los actuarios nacionales.
Grecia: la Autoridad Nacional Actuarial de Grecia (NAA) está mejorando su capacidad para la evaluación actuarial de los regímenes públicos de pensiones.	Se prestó asistencia técnica para organizar la recogida de datos, el análisis y la preparación del modelo actuarial. Se formó al personal de la NAA en relación con la elaboración y la utilización de herramientas para la evaluación financiera.
Jordania: el Organismo de Seguridad Social ultimó una evaluación actuarial intermedia y realizó una estimación de los costos de las opciones de reforma propuestas.	Se llevaron a cabo evaluaciones actuariales, se realizó una auditoría administrativa y se creó capacidad para mejorar la competencia actuarial del Organismo de la Seguridad Social.
Kuwait: el Instituto Público de Kuwait de Seguridad Social ultimó una evaluación actuarial de sus regímenes.	Se realizó la evaluación actuarial y se formularon recomendaciones para mejorar las prestaciones y la gobernanza financiera.
Nicaragua: el Instituto de Seguridad Social de Nicaragua adoptó el modelo actuarial de la OIT y finalizó un análisis financiero de las opciones de reforma para garantizar una buena gobernanza.	Se prestó asistencia técnica para el establecimiento del modelo actuarial y la evaluación financiera del régimen y las propuestas de reforma.
Nigeria: la seguridad social y el Fondo Fiduciario de Nigeria emprendieron una evaluación actuarial para permitir un análisis financiero de la transición al nuevo régimen de cotizaciones definidas.	Se prestó asistencia en relación con la evaluación actuarial del pasivo acumulado del Fondo en el marco del nuevo régimen de pensiones y se realizaron recomendaciones financieras.
Países Bajos (Aruba): el Banco de Previsión Social de Aruba recomendó que el Gobierno incrementase el límite de cotización e introdujese un aumento gradual de la pensión de vejez a 65 años.	Se proporcionó apoyo técnico especial, como seguimiento a la asistencia técnica prestada por la OIT desde 2003. Se presentó un análisis de la modalidad de reforma.
Tailandia: revisó el sistema de indemnización de los trabajadores. Se presentaron a la Oficina de Seguridad Social las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del informe actuarial.	Se proporcionó asesoramiento actuarial en relación con la Clasificación Industrial Tailandesa.
República Unida de Tanzania: los actuarios del Fondo de Pensiones del Servicio Público emprendieron evaluaciones actuariales del régimen y recibieron formación sobre las técnicas de evaluación. Los responsables de la formulación de políticas aumentaron sus conocimientos de las tendencias del gasto público con arreglo a las disposiciones vigentes con miras a reformar el sistema de protección social.	Se proporcionó formación durante seis semanas, una evaluación actuarial del Fondo en el empleo y se presentó una nota técnica.

Resultado	Contribución de la OIT
Trinidad y Tabago: el Consejo Nacional de Seguros modificó su legislación para proceder a un ajuste de las tasas de cotización, el establecimiento de clases de ingresos para la indexación de los salarios profesionales, el cálculo de las pensiones y la indexación de las pensiones. Se aumentó considerablemente la pensión mínima de jubilación.	Se proporcionó una evaluación actuarial del sistema de seguro nacional, se formularon recomendaciones para mejorar la aplicación y la gobernanza financiera, y se fortaleció la capacidad de los funcionarios. Se ultimó una auditoría administrativa y un estudio de viabilidad. El Gobierno presentó un documento de orientación a las partes interesadas nacionales.
Túnez: el régimen de seguridad social y el Centro de Investigación sobre Seguridad Social utilizaron el modelo actuarial de la OIT.	Se proporcionó asesoramiento técnico sobre el análisis actuarial y el establecimiento del modelo actuarial.
Países de la ASEAN: varios Estados Miembros firmaron y adoptaron la Declaración de la ASEAN sobre la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes.	Se proporcionó asistencia técnica en el marco de un proyecto de migración para Asia.
Islas del Caribe: los jefes de instituciones de la seguridad social de la CARICOM aumentaron su sensibilización y conocimientos acerca de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales mediante seguros públicos y privados para la reforma de sus respectivos sistemas nacionales.	Se proporcionó un análisis de evaluación, se formularon recomendaciones y se realizó un examen de las mejores prácticas internacionales para la reunión de la CARICOM.

Indicador v): Los Estados Miembros en crisis mantienen un nivel mínimo de protección de las poblaciones damnificadas

Meta: 3 países.

Resultado: 3 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Iraq: redactó una ley para establecer un nuevo sistema de seguridad social a fin de reemplazar las transferencias en efectivo en casos de emergencia.	Se proporcionó asesoramiento jurídico y político y se fortaleció la capacidad tripartita para establecer el nuevo sistema de seguridad social de conformidad con las normas y principios de la OIT.
Nepal: aumentó la prestación por vejez, incluidas las poblaciones damnificadas.	El estudio de la OIT confirmó la viabilidad financiera de las transferencias básicas en efectivo a los grupos vulnerables de la población.
Sri Lanka: examinó el Plan Nacional de Acción para la seguridad social a fin de garantizar la pertinencia para la población pobre y vulnerable (incluidos los afectados por el tsunami).	Se colaboró con el Banco Mundial en el examen de la seguridad social, que incluía propuestas para el establecimiento de disposiciones para las poblaciones afectadas.

Gobernanza de la seguridad social en Trinidad y Tabago

En 2007 la OIT finalizó el séptimo examen actuarial del sistema de seguro nacional de Trinidad y Tabago. El sistema cuenta aproximadamente con 461.870 contribuyentes activos, que representan en torno al 72 por ciento de la población activa (sólo los empleados están actualmente cubiertos).

La evaluación actuarial permitió a los administradores del régimen determinar la situación financiera a largo plazo del régimen y se formularon recomendaciones para su mejora. El proyecto aplicó el modelo de evaluación de las pensiones de la OIT en estrecha colaboración con el actuario superior del sistema de seguro nacional, quien recibió una formación completa sobre la utilización del modelo de la OIT. Las recomendaciones de la OIT fueron ampliamente aceptadas por el sistema de seguro nacional y se sometieron al Gobierno para su aprobación.

Además del examen, se establecieron medidas políticas y opciones para la ampliación propuesta de la seguridad social a los trabajadores por cuenta propia. La propuesta abarca la legislación (sobre la base de las disposiciones del régimen y de la legislación laboral vigente), el asesoramiento administrativo y financiero relacionado con la ampliación.

Objetivo operativo 3b: Protección efectiva de los trabajadores

Los mandantes de la OIT desarrollan y aplican políticas y programas de protección de los trabajadores a escalas nacional y empresarial, tanto en la economía formal como en la informal.

Recursos destinados a la protección efectiva de los trabajadores en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	48.099.243
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	29.668.103
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	22.253
Total	77.789.599

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 3b.1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal

Los mandantes consolidan sus políticas y mejoran su capacidad para dar cumplimiento a los principios y derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo a fin de promover mejores condiciones de trabajo y empleo, así como de seguridad y salud.

Reseña general

158. El establecimiento y la aplicación de normas sobre seguridad y salud en el trabajo constituyó un componente importante de las labores de la OIT durante el bienio. Entre dichas normas cabe citar la adopción del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que representó un avance fundamental hacia la promoción en todos los países de una cultura de prevención en lo que respecta a la seguridad y la salud. El Convenio recibió el apoyo internacional en la reunión de Ministros de Trabajo de la ASEAN + 3 (2006) y a través de la recién adoptada estrategia de la Unión Europea en materia de SST. Se proporcionó un amplio apoyo técnico para reforzar la capacidad de los mandantes a fin de aplicar el Convenio, a través de talleres tripartitos en los Estados árabes y en Asia.

159. A nivel de los países, se estableció un creciente número de perfiles nacionales en materia de SST, lo que puso de manifiesto que los Estados Miembros habían iniciado la aplicación del Convenio. Las 16 ratificaciones de los convenios sobre SST y la amplia participación (más de 100 Estados Miembros) en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo fueron también indicios positivos que mostraban la voluntad de los Estados Miembros de adoptar medidas.

160. Un amplio apoyo técnico se orientó a reforzar la capacidad de las inspecciones del trabajo. Se proporcionó formación en la mayoría de los países de Europa Sudoriental y se tradujeron a los idiomas locales manuales para los inspectores del trabajo. En Kazajstán y Letonia, las auditorías de las inspecciones del trabajo dieron lugar a importantes reformas de los sistemas de inspección. Como seguimiento de la discusión mantenida en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2006 (documento GB.297/ESP/3) sobre las cuestiones y posibles medidas relacionadas con la inspección del trabajo, se elaborará una estrategia internacional para apoyar la modernización de la inspección del trabajo.

161. Aunque los datos muestran que las estrategias de la OIT están dando resultados positivos, el principal reto sigue siendo obtener el compromiso de las autoridades gubernamentales para adoptar medidas a fin de lograr progresivamente entornos de trabajo seguros y saludables. Es necesaria una importante movilización de los mandantes, a través del diálogo nacional y del compromiso de las más altas autoridades encargadas de la adopción de decisiones, a fin de apoyar los esfuerzos de la OIT y facilitar la movilización de recursos.

162. La labor de la OIT estuvo respaldada por un amplio programa de investigación sobre las condiciones de trabajo y empleo que proporcionó información exhaustiva y comparativa sobre cuestiones fundamentales. Se proporcionó asesoramiento en materia de políticas y de promoción sobre la base de esta investigación en diferentes foros a nivel nacional e internacional y se difundió a los mandantes de la OIT. La investigación abarcó un amplio proyecto en el que se examinaba la globalización en Asia y el Pacífico y un nuevo informe global titulado *Working Time Around the World*, que proporcionó el primer análisis comparativo de la legislación y la duración efectiva del trabajo y las políticas de tiempo de trabajo en 50 países. Se actualizó la metodología WISE ampliamente utilizada, y se siguió perfeccionando la metodología WIND, que se amplió a nuevas áreas.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros incrementan su base de conocimientos de los principios y las normas fundamentales consagrados en convenios y recomendaciones concretos relativos a las condiciones de trabajo y empleo y mejoran los sistemas nacionales de seguridad y salud

Meta: 32 países.

Resultado: 42 países, un territorio y dos regiones (algunos figuran en más de una categoría).

163. El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación que lo acompaña, adoptados en junio de 2006, promueven, entre otras cosas, el establecimiento de programas nacionales en materia de SST y medidas preventivas para crear lugares de trabajo más seguros y sanos. A partir de esta base se llevaron a cabo las siguientes medidas:

- Diecisiete países y un territorio elaboraron perfiles nacionales en materia de SST: Argelia, Azerbaiyán (actualización), Barbados, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Camboya, ex República Yugoslava de Macedonia, Gabón, Jamaica, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Montenegro, Rumania, Serbia, Suriname, Trinidad y Tabago, Uzbekistán (actualización), así como en Kosovo (Serbia).
- Dieciocho países y dos regiones aumentaron su base de conocimientos en relación con los convenios de la OIT y cuestiones conexas: Afganistán, Burkina Faso, Perú y Zambia (núm. 187); China (núm. 155, tiempo de trabajo, salarios, protección de la maternidad); Croacia (núm. 183); Egipto y Etiopía (núm. 187); Eslovenia (núm. 183); República de Moldova (núm. 181); Montenegro (núm. 183); Níger (núm. 187, cuestiones salariales); Seychelles (núm. 187); Sri Lanka y Viet Nam (cuestiones salariales); Sudán (núms. 170 y 187); Togo (núm. 187); Túnez (tiempo de trabajo); región asiática (núm. 187, WISE, WIND), y región de los Estados árabes (núm. 187).
- Diez países aumentaron su base de conocimientos sobre cuestiones relativas a la SST para un sector determinado: Arabia Saudita y Kenya (prevención de accidentes laborales mayores); China (explotación de minas de carbón), Eritrea (minería); Etiopía (floricultura, algodón y textil); Gabón (industria del aceite); Sudáfrica (obras de construcción); República Unida de Tanzania y Uganda (construcción), y Uruguay (silvicultura).
- Cuatro países aumentaron su base de conocimientos relacionada con las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH-2001): Indonesia, Mauricio, Uzbekistán y Viet Nam.

164. Entre los ejemplos específicos de este indicador cabe mencionar:

Resultado	Contribución de la OIT
Bosnia y Herzegovina: se elaboraron perfiles nacionales en materia de SST y se convinieron sobre una base tripartita. Continúa el proceso para la adopción de los perfiles y el programa nacional en materia de SST. Se adoptaron leyes relativas a la SST en la Federación de Bosnia y Herzegovina y se redactaron en la República Srpska.	Se realizó un amplio examen y formularon comentarios sobre ambos proyectos de ley de la SST. Se participó en talleres tripartitos para discutir sobre los principios de la legislación actual en materia de SST. Se proporcionó apoyo técnico y financiero para la redacción de los perfiles en materia de SST.
China: la organización de empleadores de China (CEC) aumentó su base de conocimientos en relación con las condiciones de trabajo y empleo, en particular el tiempo de trabajo, los salarios y la protección de la maternidad.	Se organizó y celebró un taller de formación para directores de empresa y representantes de los trabajadores de empresas miembro de la CEC utilizando los nuevos módulos de formación para mejorar las condiciones de trabajo y de empleo.
Cambodia: preparó un programa/perfil nacional en material de SST sobre una base tripartita. Se reforzaron los sistemas nacionales de SST mediante la incorporación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo y las experiencias recientes en relación con la seguridad y la salud en el trabajo en Asia. Se celebró por primera vez el Día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se proporcionó asesoramiento sobre la redacción del perfil y programa nacional en materia de SST. Se formó a funcionarios gubernamentales, y a grupos de empleadores y de trabajadores sobre instrumentos fundamentales de la OIT sobre SST.
Croacia, Eslovenia y Montenegro: lograron que las organizaciones de trabajadores comprendieran mejor los convenios sobre la protección de la maternidad. Aumentaron la capacidad para elaborar mensajes clave para las campañas de promoción de una mejor protección de la maternidad, emprender campañas nacionales de ratificación y promover una mejor aplicación de la protección de la maternidad existente. Las organizaciones de trabajadores iniciaron campañas nacionales para la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).	Se proporcionó formación en un taller sobre el Convenio núm. 183 a los representantes de las oficinas de mujeres de las organizaciones de trabajadores de Europa Sudoriental.
Cuba: las organizaciones de trabajadores formaron a especialistas en SST para el desempeño de funciones complementarias de la inspección del trabajo. Los especialistas (organizaciones de trabajadores) y técnicos/inspectores del Ministerio de Trabajo empezaron a introducir las directrices de la OIT en sus propios programas de formación para los sectores de alto riesgo (construcción, agricultura y electricidad).	Se organizaron dos seminarios de formación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo para la Federación de Trabajadores Cubanos e inspectores del Ministerio de Trabajo, en los que se utilizaron las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como referencia fundamental.
República Democrática Popular Lao: finalizó y publicó un perfil nacional en materia de SST.	Se organizaron una serie de talleres tripartitos y reuniones de consulta para elaborar el perfil y el programa nacional en materia de SST. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de Turín, se proporcionó información sobre el Convenio núm. 187, los instrumentos fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de los programas nacionales en materia de SST en otros países asiáticos.

Resultado	Contribución de la OIT
Seychelles: compiló perfiles nacionales en materia de SST en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y redactó una política y un programa nacional en materia de SST.	Se proporcionó una amplia asistencia técnica y financiera. Se organizó un taller nacional tripartito y se proporcionaron servicios de asesoramiento continuos para la redacción del perfil, la política y el programa. La ratificación de los Convenios núms. 152, 155 y 161 en 2005 dieron lugar a la compilación de los perfiles nacionales en materia de SST y facilitaron la redacción de la política y del programa.
Túnez: aumentó la base de conocimientos de los mandantes tripartitos de la OIT en relación con la flexibilidad del tiempo de trabajo y su posible aplicación en la industria textil y de la confección.	Se organizaron dos talleres tripartitos. Se organizaron presentaciones y se facilitó el diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales.
Viet Nam: aumentó la base de conocimientos del Ministerio del Trabajo en relación con las cuestiones salariales y en particular los salarios mínimos.	Se celebró un seminario sobre política en materia de salarios mínimos y una reunión de consulta técnica.
Región de los Estados árabes: mejoraron la comprensión de los principios y normas consagrados en el Convenio núm. 187, así como la capacidad de aplicación de los mandantes. Reforzaron la red de centros de información internacionales de seguridad y salud en el trabajo. Mejoraron la capacidad de los mandantes para procesar y utilizar la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional y de empresas.	Se celebró un taller tripartito sobre la promoción del Convenio núm. 187 e instrumentos conexos. Se celebró un taller de formación sobre el procesamiento de la información en materia de seguridad y salud en el trabajo para los centros de información sobre seguridad y salud en el trabajo existentes y potenciales en la región.
Región de Asia: aumentó los conocimientos y la capacidad de una red de organizaciones para utilizar WISE y WIND a fin de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en la economía formal e informal. Mejoró la comprensión de los principios y normas consagrados en el Convenio núm. 187. ASEAN está elaborando estrategias y programas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo en consonancia con el Convenio núm. 187.	Se celebró una reunión regional para presentar y abordar las experiencias nacionales en la aplicación de enfoques participativos para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad. Se proporcionó asistencia técnica para crear capacidad a través de un taller subregional sobre el marco de la SST.

165. Cabe también señalar que:

- Está en curso la elaboración de perfiles en materia de SST o el análisis de la situación en: Bahamas, Barbados, Chile, China, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Etiopía, Guatemala, Jamaica, Jordania, México, Suriname, Trinidad y Tabago, Tayikistán, Túnez y territorios árabes ocupados.
- Está en curso el establecimiento de programas nacionales de SST de conformidad con el Convenio núm. 187 en: Albania, Bulgaria, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Indonesia, República de Moldova, Montenegro, Rumania, Serbia, Seychelles, región de Asia y Kosovo (Serbia).
- Se reforzó la red mundial de centros de información internacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluida la mayor capacidad de los Estados Miembros para procesar, divulgar y utilizar información relativa a la SST.
- Un proyecto de la OIT/Comisión Europea dio lugar a una conferencia tripartita que mejoró la base de conocimientos en relación con una amplia gama de condiciones de trabajo y de empleo en los 27 Estados Miembros de la Unión Europea y Croacia.

Indicador ii): Los Estados Miembros utilizan los instrumentos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, particularmente en la economía informal y las zonas rurales

Meta: 8 países.

Resultado: 12 países.

166. En esta sección se utilizan los siguientes acrónimos:

WISE: Programa sobre las mejoras del trabajo en la pequeñas empresas

WIND: Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios

WISH: Mejoras laborales para hogares seguros

WISCON: Mejoras laborales en pequeñas obras de construcción

Resultado	Contribución de la OIT
Albania: mejoró su capacidad para utilizar WISE y aumentó la productividad gracias a las mejores condiciones de trabajo en talleres artesanales.	Dirigió un curso de formación de instructores para 30 empresarias, un inspector del trabajo y cinco instructores de una escuela de formación profesional y ONG. Se tradujeron materiales del programa WISE.
Cambodia: amplió las actividades de formación a las pequeñas empresas, las obras de construcción, los lugares de trabajo de la economía informal y la agricultura mediante la utilización de WISE, WISH y WISCON.	Se proporcionó asesoramiento y formación sobre métodos de formación participativos y orientados a la acción. Se formó a instructores de la SST y de la salud y se integró el VIH/SIDA en el programa de formación.
Filipinas: las Comunidades de Reforma Agraria aplicaron la metodología de WIND.	Se proporcionó apoyo al Departamento de Reforma Agraria. Los funcionarios de la SST siguieron una formación por medio de becas proporcionadas por la OIT/República de Corea sobre el programa nacional de SST y las metodologías de formación participativas de la SST. La OIT formó a instructores en la SST.
Kirguistán: aprobó el programa tripartito nacional de SST para la agricultura como parte de la modernización del sistema nacional de SST.	Las actividades del programa WIND dieron lugar al reconocimiento tripartito de los problemas relacionados con la SST y la preparación del programa nacional.
República Democrática Popular Lao: formó a instructores en SST para las pequeñas empresas y la construcción.	Los funcionarios siguieron una formación por medio de becas proporcionada por la OIT/República de Corea para el programa nacional. Se formó a instrucciones en SST utilizando los programas WISE y WISCON.
Marruecos: los mandantes tripartitos utilizaron materiales de formación de WISE para mejorar las condiciones de trabajo y aumentar la productividad.	Se proporcionó orientación sobre la elaboración y adaptación de materiales de formación. Se participó en un taller de formación de instructores.
República de Moldova: mejoró la capacidad de los pequeños agricultores de cooperativas para evaluar las condiciones de trabajo.	Elaboró e imprimió (en colaboración con un proyecto de la CE) una versión local del manual de formación de WIND. Se capacitó a instructores, que ahora están promoviendo la metodología de WIND.
Mongolia: la Federación de Empleadores de Mongolia formó a instructores en SST para las pequeñas empresas, el trabajo a domicilio, la construcción y la agricultura utilizando los programas WISE, WISH, WISCON y WIND.	Organizó talleres de seguimiento para instructores y proporcionó tres días de formación superior. Introdujo nuevos materiales de WISE.

Resultado	Contribución de la OIT
Senegal: adoptó la metodología de WIND, que fue posteriormente utilizada por las asociaciones de desarrollo económico rural.	Se prestó asistencia para la adaptación de los materiales de WIND.
Tayikistán: a través del proyecto «Honey», estableció un centro de apicultura para proporcionar formación sobre WIND. La organización de empleadores promovió activamente el programa WIND.	Se fortaleció la capacidad de la organización de empleadores, a través de la utilización del manual de WIND, la formación profesional de la OIT y la metodología del programa Inicie y Mejore su Negocio.
Uzbekistán: estableció un curso de formación modular para agricultores, basado en WIND, y organizó cursos de formación regionales.	Se proporcionó asesoramiento y se participó en la promoción de programas de formación y cursos regionales.
Viet Nam: estableció el sistema de agricultores voluntarios de WIND a nivel provincial para apoyar las actividades de formación de WIND.	Se prestó asistencia para organizar talleres de formación y de intercambio de conocimientos.

167. Cabe también señalar que:

- **República Democrática del Congo:** el Ministerio de Minas está elaborando una estrategia para adaptar y utilizar la metodología de WISE.
- **Mozambique:** está elaborando una estrategia para que las asociaciones de desarrollo económico locales adapten y utilicen la metodología de WIND.

Indicador iii): Los Estados Miembros ratifican y aplican las normas de la OIT sobre seguridad y salud, inspección del trabajo y condiciones de trabajo y empleo, con inclusión de los salarios, las horas de trabajo y la conciliación de la actividad laboral con la vida familiar

Meta: 25 países.

Resultado: 41 países (algunos figuran en más de una categoría).

168. Dieciséis países ratificaron los Convenios de la OIT: Argelia (núms. 155 y 167), Argentina (núm. 184), Armenia (núms. 14 y 132), Brasil (núms. 167 y 176), República Centroafricana (núm. 155), China (núm. 155), República Dominicana (núm. 170), Japón (núm. 187), Kazajstán (núm. 167), Líbano (núm. 170), República de Moldova (núm. 132), Montenegro (núms. 14, 106, 13, 45, 119, 136, 139, 148, 155, 161 y 162), Nueva Zelandia (núm. 155), Paraguay (núm. 156), República Árabe Siria (núm. 170) y Trinidad y Tabago (núms. 81 y 150).

169. Siete países adoptaron una nueva legislación: Bosnia y Herzegovina, Kiribati, ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, México, Serbia y Uganda.

170. Dieciséis países mejoraron la inspección del trabajo a través de la formación de inspectores y/o de la utilización de las herramientas de la OIT: Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Cuba, Croacia, Egipto, ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Montenegro, Rumania, San Vicente y las Granadinas, Ucrania, Uzbekistán y Viet Nam.

171. Tres países introdujeron sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Armenia (en determinadas empresas), Kazajstán (en el programa nacional), Federación de Rusia (ILO-OSH 2001 en cuatro empresas). En la Federación de Rusia y en diez países de la Comunidad de Estados Independientes se adoptó una norma internacional (GOST) idéntica a ILO-OSH 2001.

172. Cuatro Estados Miembros mejoraron las políticas o estrategias nacionales: Costa Rica, República Dominicana, Guatemala y Nigeria (adoptaron una nueva política).

173. Tres Estados Miembros establecieron mecanismos para mejorar los sistemas nacionales de SST: Argelia (nuevo instituto nacional de SST), Serbia (nueva dirección), Sri Lanka (integró el sistema de inspección del trabajo).

174. Seis Estados Miembros elaboraron planes o programas nacionales: China, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Mongolia, Tailandia y Viet Nam.

175. Entre los ejemplos específicos para este indicador figuran los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
China: elaboró planes nacionales quinquenales sobre la seguridad y salud en el trabajo. Ratificó el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que dio lugar a más consultas, diálogo y una mejor coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo entre los organismos competentes.	Se celebraron talleres tripartitos sobre la SST y las exigencias de las normas internacionales del trabajo. Se preparó y presentó un memorando técnico sobre un proyecto de ley de contratos de trabajo. Se organizó un taller tripartito sobre la inspección de la SST. Se organizó formación para promover un marco nacional de SST. Se organizaron talleres o formación sobre la inspección de la SST en el lugar de trabajo, la evaluación de los riesgos y la gestión de los riesgos en las minas de carbón.
República Dominicana: mejoró las políticas y estrategias nacionales de SST. Ratificó el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170).	Se proporcionaron diversos productos (perfiles nacionales en materia de SST y encuestas sobre las condiciones de trabajo) y se apoyó el establecimiento de sistemas nacionales de registro y notificación. Se proporcionó apoyo para los programas nacionales de SST en la agricultura y actividades de formación para los mandantes tripartitos.
Ex República Yugoslava de Macedonia: se adoptó una nueva ley de SST sobre una base tripartita. Se reforzaron las capacidades de los inspectores de trabajo para evaluar el medio ambiente de trabajo a fin de detectar los riesgos en materia de SST, con inspecciones más eficaces y eficientes gracias a la utilización de las herramientas de la OIT. Las organizaciones de trabajadores están elaborando planes de formación.	Se proporcionó un examen exhaustivo y comentarios sobre el proyecto de ley de SST tanto al Gobierno como a las organizaciones de trabajadores. Se tradujo e imprimió una guía práctica de la OIT titulada <i>A Tool Kit for Labour Inspectors</i> y material de formación de la OIT para las organizaciones de trabajadores.
Fiji: la nueva legislación laboral en materia de SST redujo los accidentes laborales y está agilizando la tramitación de las solicitudes de indemnización de los trabajadores. Algunos inspectores de fábricas han emprendido una formación de perfeccionamiento, incluidos los estudios de licenciatura y de postgrado en Australia.	Se proporcionó asesoramiento técnico, incluido un documento sobre la indemnización de los trabajadores y comentarios sobre la ley. Se organizó un taller sobre la seguridad química.
Kazajstán: introdujo la gestión de la SST contenida en el programa nacional de SST. Ratificó el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167). Se reorganizó la inspección del trabajo sobre la base de la auditoría de la OIT.	Se celebraron consultas sobre la legislación de la SST y el perfil nacional en materia de SST, que dieron lugar en última instancia al programa nacional de SST. Se utilizaron el asesoramiento de la OIT, el Convenio y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la construcción para las campañas y el material de vídeo. Se celebraron consultas y dos seminarios sobre los Convenios núms. 167, 187 e ILO-OSH 2001. Se aprobaron las recomendaciones de la auditoría de la OIT sobre inspección del trabajo. Se tuvo en cuenta en parte el asesoramiento de la OIT en el nuevo Código del Trabajo.

Resultado	Contribución de la OIT
República Democrática Popular Lao: adoptó el primer programa nacional de SST. Los inspectores reforzaron sus competencias de inspección en relación con las empresas manufactureras y las obras de construcción.	Se adoptó un programa como resultado del apoyo técnico proporcionado para la redacción y adopción del perfil nacional en materia de SST. Se formaron inspectores para utilizar WISE y WISCON en pequeñas obras de construcción.
Mongolia: el Organismo Estatal de Inspección Profesional elaboró un manual para la inspección de trabajo integrada y redactó una política de control de la aplicación. Adoptó un plan nacional de acción de SST, publicó un perfil en materia de SST y aplicó un programa nacional de SST. El Ministerio de Bienestar Social y Trabajo está examinando el proyecto de legislación de SST para que en él se tengan en cuenta las normas del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).	Se presentaron comentarios sobre la legislación relativa a la SST a las autoridades nacionales. Se hicieron aportaciones técnicas para la inspección del trabajo y el programa nacional de SST. La auditoría de la OIT sobre inspección del trabajo dio lugar a la elaboración de un manual.
Nigeria: adoptó una política nacional de SST.	Se hicieron aportaciones técnicas y se orientó a los mandantes, socios y otras partes interesadas para la redacción de la política de SST, utilizando los convenios/recomendaciones de la OIT pertinentes.
Serbia: adoptó una nueva legislación sobre la inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo están utilizando los métodos y herramientas de la OIT para evaluar los entornos laborales con miras a determinar los riesgos para la SST. Se estableció una nueva Dirección de seguridad y salud en el trabajo para supervisar la nueva política nacional en materia de SST.	Se proporcionó un examen y comentarios sobre el proyecto de ley de inspección laboral. Se tradujo e imprimió una versión local de la guía práctica de la OIT titulada <i>A Tool Kit for Labour Inspectors</i> . Se estableció una Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo como resultado de un proyecto anterior para el establecimiento de un servicio de inspección del trabajo. Se tradujo e imprimió el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la industria del hierro y del acero.

176. La OIT también señala las siguientes actividades en curso:

- Tres países están redactando, revisando o ultimando la legislación: Mongolia, Sri Lanka y Tailandia.
- Un país está en el proceso de aprobar la legislación: Tailandia.

Nuevas normas en materia de seguridad y salud en el trabajo para las empresas de los países de la CEI

Se desplegaron esfuerzos para abordar las cuestiones de seguridad y salud a nivel de la empresa en la Comunidad de Estados Independientes (CEI) mediante la adopción de una nueva norma intergubernamental en materia de SST (GOST 12.0.230/2007) en 2007. La nueva norma es idéntica a la norma ILO-OSH 2001, que proporciona directrices y medidas prácticas para la aplicación tanto a nivel nacional como de las organizaciones, y ha sido aprobada en la Federación de Rusia y en otros diez países de la CEI. La norma ILO-OSH 2001 se ha introducido en cuatro empresas piloto rusas, en el programa nacional de SST de Kazajistán y en determinadas empresas de Armenia.

Resultado 3b.2: Acción tripartita con respecto a la migración laboral

Los mandantes participan más en la formulación y la aplicación de políticas y prácticas eficaces que están basadas en los derechos y tienen en cuenta las cuestiones de género para la gestión de la migración laboral con arreglo a las conclusiones formuladas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.

Reseña general

177. En la declaración de estrategia del Programa y Presupuesto para 2006-2007 se determinaron deficiencias en las políticas que afectan a la migración laboral. Por consiguiente, las actividades de la OIT en materia de migración se centraron en lograr una mayor coherencia política para alcanzar los resultados deseados. Los aspectos principales de estas actividades y sus resultados conexos fueron los siguientes:

- la creación y el fortalecimiento de las capacidades administrativas e institucionales de los Ministerios de Trabajo de Jordania y Nigeria para mejorar la gestión de las migraciones laborales;
- iniciación de los procesos para hacer participar a los interlocutores sociales en las consultas sobre la formulación de políticas de migración;
- la ratificación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), en seis Estados Miembros y la ratificación de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;
- el compromiso de los países de destino de abordar activamente la discriminación contra los migrantes (Francia y Suecia), y
- el establecimiento de herramientas para asistir a los Estados Miembros en la formulación de políticas de migraciones laborales como el manual titulado *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and of Destination* (Manual para el establecimiento de políticas eficaces de migraciones laborales en los países de origen y de destino), que analiza las políticas y prácticas eficaces y se basa en ejemplos concretos para orientar la formulación de políticas.

178. Las migraciones laborales están adquiriendo cada vez más importancia en un mundo en proceso de globalización, y muchos países han solicitado la asistencia de la OIT para desarrollar la capacidad institucional a fin de gestionar mejor estos flujos. Los diferentes contextos en que tienen lugar las migraciones exigen que las políticas se adapten a cada situación particular. En consecuencia, los resultados logrados varían en función de cada país. Para abordar esta cuestión, los mandantes de la OIT adoptaron el Marco multilateral para las migraciones laborales. Esta herramienta de política sirve de apoyo a los Estados Miembros para la formulación de políticas eficaces de migraciones laborales al ofrecer una serie de principios y directrices no vinculantes que hacen hincapié en un enfoque basado en los derechos.

179. Están surgiendo nuevas cuestiones ante las cuales la OIT tiene que mejorar su capacidad de respuesta. Se están llevando a cabo investigaciones sobre los trabajadores migrantes en la economía informal. La OIT también está empezando a desarrollar sus conocimientos e investigaciones para abordar mejor la gestión de las migraciones temporales. Se ha elaborado un suplemento de la encuesta sobre la fuerza de trabajo para reunir datos más amplios sobre las migraciones y se ha aplicado en tres Estados Miembros.

180. Es probable que aumente el número de países que solicitan asistencia en materia de políticas y se empleen al máximo los recursos actualmente disponibles. Para responder a este problema serán necesarias metas más modestas y una mejor coordinación de las actividades dentro de la Organización.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros establecen políticas y programas con miras a la protección de los derechos y la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y combaten la trata de los mismos

Meta: 20 países en los que los servicios de asesoramiento de la OIT en materia de políticas y la asistencia técnica han dado lugar a la creación de capacidad institucional y administrativa y a intervenciones específicas para la protección de los trabajadores migrantes.

Resultado: 20 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados (MoLSAMD) puso en marcha un programa de migraciones laborales temporales, y otorgó una licencia a una agencia de contratación.	Se prestó asistencia para el establecimiento de una unidad de migraciones laborales en el MoLSAMD. Se tradujeron los convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes y el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Se celebraron seminarios de formación y se organizó un viaje de estudios a Filipinas para los funcionarios del MoLSAMD, el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio del Interior.
Albania: ratificó el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Reforzó la capacidad de los mandantes para formular políticas de migración que tienen en cuenta las cuestiones de género y abordar las necesidades de empleo de las víctimas reales y potenciales de la trata.	Se proporcionaron comentarios y asesoramiento sobre la legislación relativa a la migración y las agencias de empleo privadas. Se elaboraron manuales de formación y se organizaron talleres sobre la gestión de las migraciones y la presentación de memorias sobre los Convenios núms. 97 y 143. Se tradujeron materiales y guías de formación de la OIT.
Argentina: ratificó la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.	Se llevaron a cabo consultas y actividades de promoción sobre la ratificación de las normas internacionales.
Armenia: ratificó el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Aplicó un módulo de estadísticas de migraciones laborales para recoger datos sobre la migración con miras a la formulación de políticas.	Participó en las consultas de seguimiento (basadas en labores anteriores) con el Departamento de Migración y Refugiados. Se desarrolló y aplicó el módulo complementario (sobre migraciones) de la encuesta sobre la fuerza de trabajo.
Ecuador y Egipto: aplicaron un módulo de estadísticas de migraciones laborales para recoger datos completos sobre las migraciones internacionales a fin de prestar asistencia en la formulación de políticas.	Se elaboró y aplicó el módulo complementario (sobre migraciones) de la encuesta sobre la fuerza de trabajo.
Filipinas: ratificó el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).	Se participó en consultas de asesoramiento con el Ministerio de Trabajo, sobre la base de la información facilitada previamente y las actividades de promoción relativas a la ratificación de los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: adoptó y aplicó planes nacionales para luchar contra el trabajo forzoso y la trata. Organizaciones no gubernamentales, organizaciones de trabajadores migrantes y organismos gubernamentales (afiliados al Consorcio para la Defensa de los Trabajadores Migrantes Indonesios, Kopbumi) proporcionaron servicios parajurídicos y formación empresarial a los trabajadores migrantes y sus familias.	Se realizaron estudios para examinar la política y legislación con miras a la preparación de planes nacionales de acción y una mejor aplicación de las ordenanzas locales para proteger a los migrantes. Se formó a las organizaciones que trabajan con los trabajadores migrantes en determinados distritos.
Jordania: el Ministerio de Trabajo estableció un Departamento de Migración.	Se proporcionó asesoramiento en materia de políticas para lograr la coherencia en la gobernanza de la inmigración laboral, en particular para definir la estructura del Departamento de Migración, describir sus diversas funciones y establecer el mandato para las actividades de las unidades que integran el Departamento.
Kazajstán: redactó las políticas de migración de la República de Kazajstán para 2007-2015, y las presentó al Gobierno.	Se proporcionó asesoramiento y formularon observaciones en relación con la redacción de la nota conceptual de políticas de migración.
República Democrática Popular Lao: mejoró la capacidad del Gobierno y de los interlocutores sociales para garantizar un trato seguro y equitativo de la migración laboral, procesos de contratación transparentes e igualdad de trato de los trabajadores migrantes.	Se elaboró material de formación y promoción para los mandantes sobre las normas internacionales del trabajo y los derechos y la protección de los trabajadores migrantes. Se proporcionó asesoramiento técnico y se llevaron a cabo actividades de sensibilización sobre enfoques basados en los derechos en reuniones consultivas y seminarios que recibieron el apoyo de la OIT.
Líbano: constituyó un comité directivo sobre la protección de los trabajadores migrantes domésticos. El comité está presidido por el Ministerio de Trabajo y cuenta con representantes de los ministerios, de organismos de las Naciones Unidas, de organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil.	Se proporcionó asesoramiento técnico y se organizaron campañas de sensibilización y talleres de formación. Se está ultimando un folleto sobre los derechos de los trabajadores migrantes domésticos.
Mauritania: ratificó la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Consolidó la comisión tripartita nacional de migraciones laborales.	Se llevaron a cabo actividades de cooperación técnica, investigación, servicios de asesoramiento y elaboración de políticas con el Gobierno y los interlocutores sociales sobre la reglamentación de las migraciones laborales. Se proporcionó asesoramiento específico para la ratificación de los convenios pertinentes. Se celebró un seminario nacional tripartito para discutir la aplicación de las investigaciones y recomendaciones de política.
República de Moldova: estableció un sistema nacional de consulta para proporcionar protección y asistencia a las víctimas de la trata de seres humanos. Redactó un plan nacional de acción para prevenir y luchar contra la trata y un plan de acción sobre la aplicación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).	Se proporcionó asesoramiento técnico y vinculó el sistema de consulta con la formación profesional y los servicios de microcrédito. Se facilitaron las reuniones de subgrupos de trabajo, se proporcionaron proyectos de propuestas para la integración y se organizaron debates públicos para discutir el plan nacional de acción. Se convocaron y facilitaron reuniones de un grupo de expertos sobre migraciones laborales.

Resultado	Contribución de la OIT
Nigeria: el Ministerio de Trabajo y Productividad estableció una oficina de migración para gestionar la emigración y la inmigración.	Se proporcionó asesoramiento para lograr la coherencia de las políticas en la gobernanza de la migración, y en particular para definir la estructura de la oficina de migración, determinar sus diversas funciones y establecer el mandato para las actividades de sus unidades.
Tailandia: reforzó la capacidad de la Federación de Sindicatos para prestar asistencia a los trabajadores migrantes de Myanmar y a sus organizaciones de trabajadores, como seguimiento a la Declaración de Phuket.	Se tradujeron y adaptaron módulos de formación sobre la política y la gestión de las migraciones laborales. Se organizó formación para crear capacidad y aumentar la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en Tailandia y Myanmar.
Tayikistán: ratificó el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).	Se organizaron campañas de sensibilización sobre los convenios. Se prestó asistencia para la traducción del Convenio. Se proporcionó asesoramiento en materia de políticas.
Ucrania: ratificó dos instrumentos de la Unión Europea sobre migración y adoptó un plan nacional de acción. Reforzó la capacidad del Servicio Público de Empleo y de los interlocutores sociales para tratar la migración en situación irregular.	Se organizaron talleres y mesas redondas para los mandantes sobre migración e instrumentos de la OIT a fin de reforzar la capacidad. Se proporcionó asesoramiento sobre migración al Servicio Público de Empleo. Se llevaron a cabo actividades piloto sobre formación profesional y creación de empleo. Se celebraron seminarios para reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de tratar las cuestiones de migración.
Uganda: adoptó una reglamentación nacional sobre la contratación de trabajadores migrantes ugandeses en el extranjero (reglamentación 2005-2006).	Se convocó una comisión consultiva nacional tripartita e interministerial sobre migración, que sirvió de punto focal para el establecimiento de una política y legislación nacional en el contexto de los convenios internacionales pertinentes sobre trabajadores migrantes.
Zimbabwe: estableció una comisión interministerial sobre migración.	Se redactó un proyecto de propuesta. Se proporcionó apoyo para concebir la red a fin de vincular los centros de contratación con el Ministerio de Trabajo y determinar y proporcionar el equipo y programas informáticos necesarios.

181. Cabe también señalar los siguientes resultados conexos que constituyen la base de intervenciones futuras:

- **Francia:** el Ministerio de Empleo tiene previsto establecer nuevas medidas para prevenir la discriminación en el empleo de los migrantes y pueblos de origen inmigrante.
- **Irlanda:** en el nuevo acuerdo nacional de colaboración social sobre la cooperación política entre el Gobierno y los interlocutores sociales se incluyó un firme compromiso en materia de discriminación e integración.
- **Suecia:** el Ministro de Integración tiene previsto establecer nuevas medidas para prevenir la discriminación en el empleo.

Establecimiento de una nueva oficina de migración en Nigeria

El Ministerio de Trabajo y Productividad de Nigeria solicitó la asistencia de la OIT para evaluar sus actuales mecanismos jurídicos y administrativos para la gestión de la migración. Sobre la base de la recomendación de la OIT, Nigeria estableció una Oficina de Migración. Sus principales funciones consisten en mejorar la administración de la migración, mediante el establecimiento de procedimientos de inspección y administración del trabajo, la reglamentación de la función de las agencias privadas de empleo, la promoción del diálogo social en la formulación de políticas y la adopción de mecanismos eficaces de control de la aplicación. El departamento establecerá un sistema de información estadística, realizará análisis y presentará documentos de política al Ministro para garantizar que se tiene en cuenta la migración junto con otras consideraciones más amplias de la política laboral y de empleo.

Resultado 3b.3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo

Los mandantes adoptan medidas para atenuar las repercusiones socioeconómicas del VIH/SIDA en el mundo del trabajo.

Reseña general

182. Se llevaron a cabo actividades y proyectos de cooperación técnica en más de 70 países de todas las regiones que generaron resultados tangibles. La incorporación del VIH/SIDA en otros programas de la OIT y «empresas conjuntas» produjo resultados concretos, como la formación de jueces del trabajo en África (en países de habla inglesa y francesa) sobre cuestiones jurídicas relacionadas con el VIH/SIDA. Las actividades también se centraron en la creación de capacidad en las empresas y el sector público, y contribuyeron a poner en práctica los principios globales y facilitar el diálogo social.

183. La OIT incrementó sus actividades de promoción para abordar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y a través de él, en estrecha colaboración con sus mandantes tripartitos, los socios de las Naciones Unidas y otras partes interesadas no pertenecientes a las Naciones Unidas.

184. Por ejemplo, se inició una nueva colaboración con la Unión Africana para contribuir a redactar una política laboral sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. La participación activa en los foros internacionales sobre el VIH/SIDA también promovió la participación en el lugar de trabajo y movilizó recursos; en 2006-2007 se iniciaron dos nuevos e importantes proyectos.

185. La colaboración con otras unidades de la OIT y con el ONUSIDA produjeron nuevas herramientas, entre las que cabe citar las siguientes: *Las organizaciones de empleadores y el VIH/SIDA*; *Alcance mundial: cómo están respondiendo los sindicatos al SIDA: estudios de casos de acción sindical*; manuales para los inspectores y jueces del trabajo, y directrices para las pequeñas y medianas empresas. También comenzaron las labores para la elaboración de una nueva norma, que se está preparando para una discusión que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009.

186. Los principales retos de la OIT siguen siendo garantizar que los lugares de trabajo contribuyen a lograr el acceso universal a la prevención, la atención, el tratamiento y el apoyo, y establecer medidas preventivas para impedir que se siga propagando la infección. Aunque se reconoce esta necesidad, en los países de baja prevalencia los interlocutores sociales y el personal de la OIT son a veces reacios a abordar el VIH/SIDA frente a otras prioridades urgentes. Es necesario aumentar el apoyo en este ámbito.

187. La estrategia de la OIT contra el VIH/SIDA sigue centrándose en ámbitos específicos y en las regiones más afectadas, y continúa apoyando a los mandantes tripartitos para elaborar y aplicar programas. En consecuencia, el 50 por ciento de todos los recursos se destinarán a la región de África. El programa también ampliará sus asociaciones, en particular con el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria para ayudar a los mandantes de la OIT a acceder a los fondos a nivel de los países e intensificar su respuesta.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros incluyen en sus planes nacionales de lucha contra el SIDA una estrategia relativa al mundo del trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género

Meta: 15 países.

Resultado: 17 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Benin: en la parte V de la Ley General del VIH/SIDA se hace referencia al lugar de trabajo y se recogen los principios del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. También se puso en marcha un plan nacional de lucha contra el SIDA en el lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género.	El Programa de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo apoyó a los mandantes tripartitos entre 2002 y 2007. El apoyo consistió en lo siguiente: determinar las políticas y programas existentes y los documentos de referencia disponibles; elaborar planes de control de los resultados específicos de cada país; reunir datos básicos; traducir y divulgar el <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA</i>; formar a los puntos focales de las empresas; y establecer comités de acción contra el VIH/SIDA en las empresas. Las mismas actividades tuvieron lugar en todos los países beneficiarios del programa.
Belice: tanto en la política nacional sobre el VIH/SIDA como en la política nacional sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (proyecto) se reconoce que el género es uno de los diez principios clave de la respuesta en el lugar de trabajo.	Véase la contribución mencionada para Benin.
Ghana: el Marco Estratégico Nacional contiene estrategias que tienen en cuenta las cuestiones de género para reducir los efectos del VIH/SIDA en las mujeres y los niños.	Véase la contribución mencionada para Benin.
Indonesia: la Estrategia Nacional de Lucha contra el SIDA 2007-2010 se extendió a los trabajadores migrantes y contiene referencias al lugar de trabajo y a la igualdad de género.	Se proporcionó apoyo técnico a la Comisión Nacional de Lucha contra el SIDA en relación con la elaboración de políticas y la aplicación de proyectos relativos al empleo con miras a abordar las necesidades de empleo de las personas afectadas por el VIH. Se llevó a cabo una campaña de promoción para lograr un reconocimiento más amplio del VIH/SIDA como la cuestión del lugar de trabajo. Se proporcionó formación sobre el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT a los socios tripartitos y las organizaciones de lucha contra el VIH/SIDA.
Kenya: el artículo 7, 1) de la Ley de Prevención y Control del VIH/SIDA, 2006, contiene un componente relativo al lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género y se basa en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Se ha establecido un plan nacional de acción de duración determinada para tratar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.	Se coordinaron las actividades de compilación y redacción del plan de trabajo, así como las deliberaciones de los socios tripartitos y de otros socios para refrendar el plan. Actualmente, se está evaluando el plan nacional de acción de duración determinada.
Kirguistán: se aprobó el Programa estatal de lucha contra el VIH/SIDA y sus consecuencias socioeconómicas para 2006-2010; dicho programa contiene un componente relativo al lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género.	Se mantuvieron consultas con los mandantes sobre cuestiones del lugar de trabajo a través de actos para el fomento de la capacidad.

Resultado	Contribución de la OIT
Lesotho: las directrices adoptadas para la aplicación del Código del Trabajo contienen un componente relativo al lugar de trabajo y se basan en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.	Véase la contribución mencionada para Benin.
Mozambique: elaboró una política nacional de lucha contra el SIDA que tiene en cuenta las cuestiones de género y un plan estratégico.	Se apoyó a los mandantes para fomentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en particular los sectores vulnerables como las pequeñas empresas y el sector informal.
Nigeria: adoptó una política nacional sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo que contiene un capítulo sobre la igualdad de género. Se elaboraron y divulgaron las directrices para la aplicación de la política nacional.	Se proporcionó apoyo para redactar y poner en marcha la política, y elaborar directrices. Se proporcionó formación a funcionarios gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cómo utilizar el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.
Rwanda: sometió a la aprobación del Gobierno el proyecto de política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.	Se prestó asistencia para aplicar un proyecto sobre el VIH/SIDA que se centra en los niños trabajadores, en asociación con una organización de trabajadores.
Sierra Leona: adoptó una política nacional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo basada en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.	Se llevaron a cabo actividades de sensibilización en el sector público sobre el VIH/SIDA como una cuestión que afecta al lugar de trabajo. Se proporcionó formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los sectores de la minería y el turismo para coordinar la respuesta en el lugar de trabajo. Se coordinó la aplicación de políticas y programas en dos empresas mineras. Se llevó a cabo una evaluación para determinar las oportunidades de formación para los trabajadores informales.
Sudáfrica: el Plan Estratégico Nacional para 2007-2011 contiene una política relativa al lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género y se centra en los derechos de las mujeres y las niñas.	Se proporcionó apoyo y celebraron consultas para la redacción del plan y la incorporación del componente relativo al lugar de trabajo, sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.
Tailandia: el Plan nacional para la prevención y mitigación estratégica e integrada del VIH/SIDA para 2007-2011 contiene un componente relativo al VIH/SIDA en el lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género.	Se proporcionó asistencia continua para elaborar un repertorio nacional de recomendaciones prácticas aplicable en toda Tailandia.
República Unida de Tanzania: se hizo referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en los programas sectoriales sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo (Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Energía y Minerales, sector bancario y servicio de telecomunicaciones).	Se proporcionaron fondos iniciales, asesoramiento técnico y material/ documentación para elaborar programas sectoriales sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en el marco nacional de estrategias multisectoriales.
Tayikistán: el Programa nacional de lucha contra el VIH/SIDA en la República de Tayikistán para 2007-2010 contiene un componente relativo al lugar de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género.	Se proporcionó asesoramiento para la redacción del Programa nacional.

Resultado	Contribución de la OIT
Togo: en el artículo 2 de la ley núm. 2005-012 por la que se protege a las personas con VIH/SIDA se hace referencia al lugar de trabajo, sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.	Véase la contribución mencionada para Benin.
Viet Nam: adoptó la Ley de Prevención y Control del VIH/SIDA que contiene disposiciones claras sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo, en consonancia con los diez principios del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.	Se proporcionaron extensos comentarios en el proceso de elaboración de la ley y de su decreto de orientación. Se realizó un inventario de todos los materiales de formación pertinentes para la respuesta al VIH/SIDA en el lugar de trabajo en Viet Nam que adoptó la forma de un CD-ROM para su amplia distribución.

188. Cabe también señalar que se elaboró una estrategia regional sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en la región de los Estados árabes.

Indicador ii): Cada uno de los mandantes tripartitos de un Estado Miembro cuenta con una política de lucha contra el VIH/SIDA, un plan de acción de duración determinada y un coordinador debidamente formado, todos los cuales tienen en cuenta las cuestiones de género

Meta: 15 países.

Resultado: 5 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Ghana: cada socio tripartito cuenta con un coordinador formado, una política de lucha contra el VIH/SIDA (una de ellas en proyecto) y un plan de acción de duración determinada.	El Programa de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo apoyó a los mandantes tripartitos entre 2002 y 2007. Este apoyo consistió en lo siguiente: determinación de las políticas y programas existentes y del material de referencia disponible; elaboración de planes para el control de los resultados específicos de cada país; compilación de datos básicos; traducción y divulgación del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA</i> ; formación de coordinadores de empresa; y establecimiento de comités de acción sobre el VIH/SIDA en las empresas. Se llevaron a cabo las mismas actividades en todos los países beneficiarios del programa.
Lesotho: el Ministerio de Empleo adoptó directrices para la aplicación del Código del Trabajo que tienen en cuenta las cuestiones de género y recogen el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptaron políticas de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo a nivel de la empresa y aumentaron sus programas.	Se proporcionó asistencia en el proceso de adopción y aplicación de las directrices y la aplicación del Código del Trabajo, incluida la formación sobre la aplicación de políticas relativas al lugar de trabajo y la formación de coordinadores.
Nigeria y Sudáfrica: los mandantes tripartitos cuentan con políticas de lucha contra el VIH/SIDA, planes de acción de duración determinada y coordinadores formados, que tienen en cuenta las cuestiones de género.	Véase la contribución para Ghana.

Resultado	Contribución de la OIT
Zimbabwe: Cada uno de los mandantes tripartitos elaboró políticas. La Comisión del Servicio Público elaboró y divulgó una política y estrategia de lucha contra el VIH/SIDA. La política/estrategia está orientando a los ministerios sectoriales en la elaboración de estrategias de lucha contra el VIH/SIDA por sectores específicos. Los empleadores y los trabajadores ultimaron un marco de estrategias nacionales para la respuesta del sector privado al VIH/SIDA. Se elaboró una política relativa al lugar de trabajo y un plan de ejecución para el sector minero y las PYME.	Se apoyó la elaboración de una política de lucha contra el VIH/SIDA para el sector minero de Zimbabwe que tiene en cuenta las cuestiones de género. Se prestó asistencia en relación con la política para el sector de las PYME. Se proporcionó apoyo técnico y financiero para el marco de estrategias nacionales para la respuesta del sector privado al VIH/SIDA.

Indicador iii): Las políticas y los programas de lucha contra el VIH/SIDA se aplican en el lugar de trabajo

Meta: 15 países.

Resultado: 29 países.

189. Las empresas en los siguientes países aplicaron políticas o programas relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en los sectores mencionados:

- **Barbados:** 12 empresas (sectores del turismo, manufacturero, bancario e informal).
- **Belice:** 16 empresas (sectores del turismo, la agricultura y servicios).
- **Botswana:** 13 empresas (sectores de la construcción, textil, comercio mayorista, turismo y hotelería).
- **Burkina Faso:** 16 empresas (finanzas, energía, telecomunicaciones, hotelería y sector informal).
- **Camerún:** 15 empresas (industria agrícola, transporte, silvicultura y sector informal).
- **China:** 11 empresas (en las que trabajan cerca de 100.000 trabajadores en los sectores químico, siderúrgico, minero y eléctrico). Se establecieron políticas tripartitas relativas al lugar de trabajo en Guangdong.
- **Ghana:** 13 empresas (cinco en la industria agrícola, cinco en el sector minero, dos en el sector público y una en el sector informal).
- **Guyana:** 31 lugares de trabajo (sectores público, manufacturero, extracción de madera, minería y seguridad).
- **India:** 16 empresas. Diez grupos empresariales están aplicando programas relativos al VIH/SIDA en sus lugares de trabajo situados en diversos emplazamientos. Las organizaciones de empleadores están promoviendo una declaración de compromiso conjunta de los empleadores.
- **Indonesia:** Nueve empresas (sector manufacturero, industria pesada, astilleros, turismo y transporte).
- **Etiopía:** 13 empresas (sectores agrícola, manufacturero, industrial, servicios, transporte, hotelería, banca, seguros e informal).
- **Jamaica:** 21 empresas (sectores agrícola, manufacturero, servicios e informal).
- **Lesotho:** 11 empresas (sectores de la construcción, textil, hotelería y servicios).
- **Madagascar:** 14 empresas (sectores del transporte, servicios y banca).
- **Malawi:** Siete empresas (sectores bancario, seguros y té).
- **Nepal:** Diez empresas (sectores bancario, hotelería, tejido de alfombras, textiles y manufacturero).

- **Sudáfrica:** Nueve empresas (sectores agrícola, turismo, salud y construcción).
- **Sri Lanka:** 14 empresas (sector manufacturero y turismo). Elaboró una Declaración tripartita sobre la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y una política sindical.
- **Swazilandia:** 12 empresas (sectores agrícola, manufacturero y minorista).
- **Trinidad y Tabago:** 13 empresas (sectores bancarios, turismo, de energía, puertos y manufacturas).

190. Contribución de la OIT: los resultados mencionados formaron parte de un programa de la OIT que se está aplicando en estos países. Véase la contribución de la OIT enumerada para Camboya (*infra*).

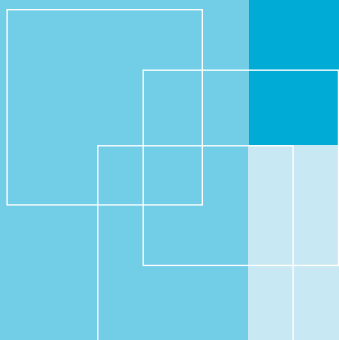
191. Otros resultados para este indicador:

Resultado	Contribución de la OIT
Camboya: ocho empresas (turismo, manufacturas) están aplicando políticas y programas en el lugar de trabajo. Se están elaborando «parkas» nacionales (directrices ministeriales sobre el VIH/SIDA). En las parkas se refrendó un marco jurídico para la creación de comités sobre el VIH/SIDA en las empresas con miras a la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.	El Programa de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo apoyó a los mandantes tripartitos entre 2002 y 2007. Este apoyo consistió en lo siguiente: determinación de las políticas y programas existentes y del material de referencia disponible; elaboración de planes para el control de los resultados específicos de cada país; compilación de datos básicos; traducción y divulgación del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA; formación de coordinadores de empresa; y establecimiento de comités de acción sobre el VIH/SIDA en las empresas. Se llevaron a cabo las mismas actividades en todos los países beneficiarios del programa.
Eritrea: se aplicaron programas en aproximadamente 20 empresas públicas y privadas.	Se proporcionó apoyo técnico y financiero para el manual de procedimientos para la creación de capacidad comunitaria. Se tradujo el manual al tigrinya y al árabe. Se propuso una formación de instructores a 60 trabajadores (incluidos los trabajadores informales) y 60 facilitadores.
Estonia: el Departamento de Estrategia y Planificación del Instituto de Desarrollo de la Salud aplicó una política de lucha contra el VIH/SIDA en los lugares de trabajo del sector público. Organizó cursos de formación, en los que se utilizó el Repertorio de recomendaciones prácticas y el manual de capacitación de la OIT para el personal del sector público. Se tradujeron al estonio el Repertorio de recomendaciones prácticas y el manual de capacitación.	Se divulgó el Repertorio de recomendaciones prácticas y demás material de formación en reuniones regionales. Se fomentó su utilización en la formulación y aplicación de programas en el lugar de trabajo.
Mongolia: los empleadores elaboraron y pusieron en marcha un programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y ultimaron una declaración sobre la prevención del VIH/SIDA.	Se apoyó el primer taller tripartito sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo. Se proporcionó asesoramiento y formación y se aportaron comentarios técnicos sobre el proyecto de declaración.
Mozambique: aplicó políticas y programas en el sector del transporte. Se formó a coordinadores del VIH/SIDA de 12 provincias en las actividades de seguimiento y en la gestión de las bases de datos. Proporcionó formación sobre la planificación y aplicación del programa.	Se prestó asistencia a los socios en la elaboración de políticas específicas de cada sector. Se proporcionó un apoyo continuo a diversas empresas del sector del transporte que se encuentran en distintas fases de la elaboración de políticas.

Resultado	Contribución de la OIT
Paraguay: está aplicando políticas y programas en el lugar de trabajo en tres empresas de transporte.	Se llevaron a cabo actividades de información y sensibilización para directores de sección, jefes de departamentos de justicia, Ministerio de Trabajo y organizaciones nacionales y locales de empleadores y de trabajadores en el sector del transporte y el Grupo del Pacto Mundial. Se organizaron talleres de formación para el personal encargado de formar a otros colegas.
Federación de Rusia: aplicó programas en el lugar de trabajo en 11 empresas, con aproximadamente 8.000 trabajadores. En todas las empresas se formó a personal encargado de la formación de otros colegas. Se elaboraron planes para incorporar las actividades de lucha contra el VIH/SIDA en las estructuras existentes a nivel de la empresa. Una empresa (compañía de transporte) firmó un convenio colectivo en el que se incluía al VIH/SIDA como una cuestión que afecta el lugar de trabajo.	Véase la contribución mencionada para Camboya.
Zambia: 53 empresas y 13 ministerios competentes aplicaron políticas de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, incluido el sector privado y ministerios del Gobierno.	El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA se utilizó como referencia fundamental y documento de orientación. La OIT examinó las políticas y contribuyó a su elaboración.
Zimbabwe: elaboró y aplicó políticas de lucha contra el VIH/SIDA en los sectores de la minería y del transporte. Dos empresas del sector público aplicaron políticas y programas en el lugar de trabajo. Se puso en marcha el marco de estrategias nacionales y el plan de ejecución de Zimbabwe para la respuesta del sector privado al VIH/SIDA.	Se proporcionó asesoramiento técnico para la elaboración y aplicación de políticas para los sectores de la minería y del transporte. Se proporcionó apoyo técnico y financiero para: la formación de instructores y coordinadores en las empresas y para la elaboración del marco de estrategias nacionales y del plan de ejecución.

Cambio de prácticas y actitudes con respecto al VIH/SIDA en Zambia

Desde 2004 la OIT ha estado trabajando con York Farms (en York y Kashmina) en Zambia para aplicar un programa de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El programa hizo participar a la dirección, el comité de SST y los 3.000 trabajadores de la explotación agrícola (el 75 por ciento de ellos mujeres) en actividades de sensibilización y educación. Además de la formación impartida a 104 nuevos trabajadores encargados de la formación de otros colegas, un estudio de septiembre de 2007 mostró que gracias al programa habían aumentado los conocimientos de los trabajadores acerca del VIH/SIDA y se había reducido el estigma y la discriminación contra los trabajadores supuestamente afectados por el VIH/SIDA. El programa también logró que la cuestión del VIH/SIDA pasara a ser responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto aumentó la voluntad política de adoptar políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La dirección está actualmente discutiendo la redacción de una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.



DIALOGO SOCIAL

Mandato

«... la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.»

(Declaración de Filadelfia)

Objetivo estratégico

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

OBJETIVOS OPERATIVOS



Fortalecimiento de los interlocutores sociales



Gobiernos e instituciones
de diálogo social

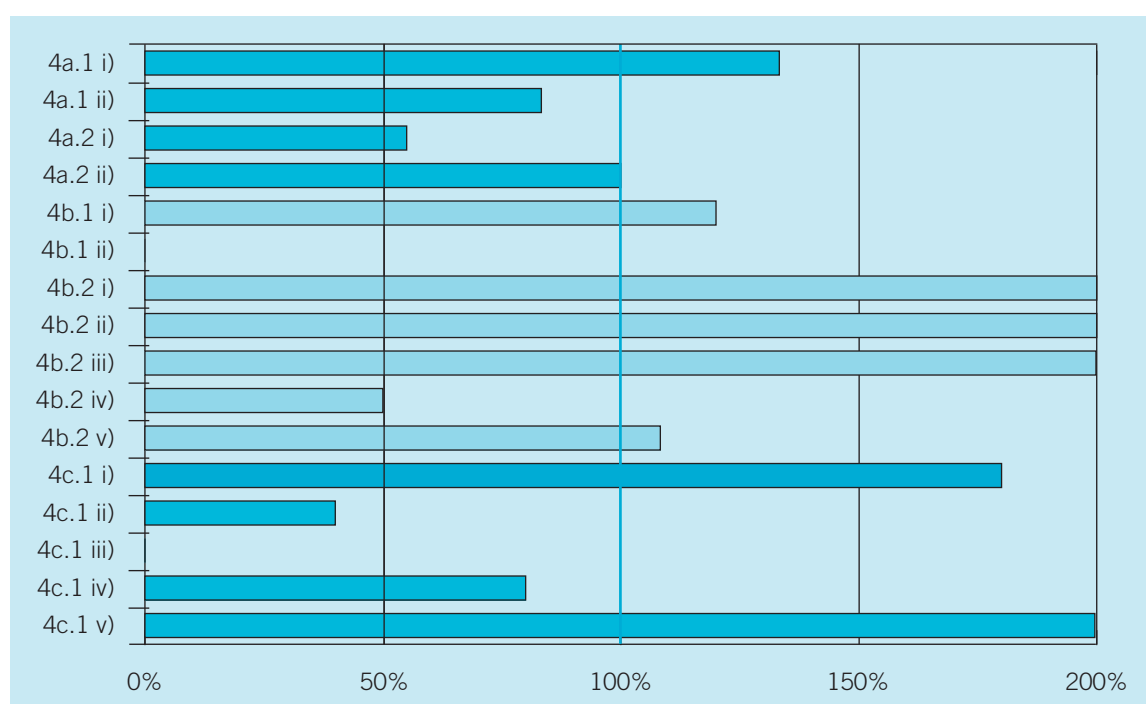


El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social**Recursos destinados al tripartismo y el diálogo social en 2006-2007** (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	123.264.556
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	21.758.817
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	663.817
Total	145.687.190

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Porcentaje de metas alcanzadas

192. Durante el bienio, las prioridades consistieron en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes empleadores y trabajadores y las organizaciones representativas de los mismos para proporcionar servicios con respecto a una amplia gama de cuestiones, mejorar su intervención en los debates nacionales y mundiales y ampliar su representación. Se prestó particular atención a garantizar el respeto de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como un desarrollo empresarial sólido. La OIT elaboró varias herramientas y material de formación para organizaciones de empleadores y ayudó a las organizaciones de trabajadores a participar de manera eficaz en el desarrollo nacional e internacional. Una cooperación reforzada entre las organizaciones de trabajadores y las instituciones de investigación aumentó su influencia en relación con las políticas sociales y económicas y los programas de desarrollo.

193. La iniciativa InFocus sobre zonas francas industriales procuró mejorar la base de conocimientos. Esta iniciativa abarcó la realización de una serie de estudios por país para determinar las principales tendencias y acontecimientos en relación con las zonas francas industriales, la creación de una base de

datos y la determinación de un paquete de políticas destinadas a mejorar la producción y la calidad del empleo y a fomentar el trabajo decente.

194. El diálogo social fue fundamental para la elaboración y reforma eficaz de las políticas relacionadas con la dimensión social de los procesos de integración regional y económica. Si bien el impacto directo del diálogo social en la integración regional ha sido difícil de evaluar, no cabe duda sin embargo de que está desempeñando un papel cada vez más importante en las instituciones subregionales. Hay muchas enseñanzas extraídas del bienio 2006-2007 que han de ayudar a mejorar la futura estrategia de la OIT en este ámbito.

195. La OIT siguió prestando asistencia a sus mandantes para establecer marcos nacionales sólidos con miras a una buena gobernanza mediante la integración del diálogo social, la legislación laboral y las consideraciones relativas a la administración del trabajo. Los resultados positivos reflejan el creciente reconocimiento del papel del diálogo tripartito y bipartito en la gobernanza eficaz del mercado de trabajo y la necesidad de reforzar el papel del Estado a través de la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo. Resultó algo difícil determinar la medida en que las instituciones y políticas tuvieron en cuenta las cuestiones de género. En cuanto a la extensión de los servicios de administración del trabajo a la economía informal, las experiencias a ese respecto se examinaron y ampliaron.

196. Es necesario abordar los desafíos específicos de cada sector para impulsar el trabajo decente en el ámbito del lugar de trabajo. Las reuniones sectoriales permitieron identificar tendencias emergentes en los sectores, y los programas de acción abordaron, por su parte, los déficits de trabajo decente por país. La creación y promoción de herramientas con inclusión de material de formación (para los sectores de la construcción, los puertos o la hotelería, el turismo y la restauración), un repertorio de recomendaciones prácticas (sobre seguridad y salud en el trabajo en las minas), y directrices sectoriales (tales como las relativas al VIH/SIDA). Se establecieron sinergias cada vez mayores entre las actividades sectoriales en los planos nacional, regional e internacional y los programas de trabajo decente por país. Se prestó particular atención a la elaboración de normas con la conclusión de la labor de refundición de las normas del trabajo relativas al trabajo marítimo y a la pesca.

Objetivo operativo 4a: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Se refuerzan la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales.

Recursos destinados al fortalecimiento de los interlocutores sociales en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	61.979.802
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	8.457.418
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	415.789
Total	70.853.009

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 4a.1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y más atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores prestan servicios nuevos y más adecuados en función de las necesidades de sus afiliados, y amplían la representación de sus organizaciones.

Reseña general

Organizaciones de empleadores

197. Los importantes resultados logrados con respecto a las metas establecidas reflejan una mayor demanda de asistencia en términos de servicios directos que la registrada en bienios anteriores. Las estrategias de la OIT se centraron en proporcionar formación y herramientas para ayudar a las organizaciones de empleadores a ofrecer servicios que potenciaran su valor para las empresas. Estos servicios comprendieron servicios directos (información, asesoramiento, formación, etc.) e indirectos (representación, promoción). Al estar situada en el centro de una red de organizaciones de empleadores, la OIT pudo contar con un conjunto de conocimientos especializados que trascendió en gran medida su propia base de conocimientos.

198. El bienio fue especialmente productivo por lo que respecta a la elaboración de herramientas: además de las herramientas específicas por país, también se elaboraron y perfeccionaron herramientas genéricas destinadas a las pequeñas y medianas empresas, para proporcionar formación básica con miras al desarrollo de organizaciones de empleadores eficaces y para abordar las cuestiones relativas al VIH/SIDA y al trabajo infantil. Estas herramientas se han puesto a prueba, y en varios casos han producido efectos que contribuyeron a alcanzar la meta fijada para este resultado. Una evaluación independiente realizada en 2007 de un importante proyecto de asistencia a las organizaciones de empleadores financiado con fondos extrapresupuestarios llegó a la conclusión de que la OIT había sido sumamente eficiente en cuanto a la elaboración de herramientas y material de formación eficaces, pero seguía planteada la dificultad fundamental de garantizar el uso continuo de los mismos, ya que muchas organizaciones carecían de los recursos financieros necesarios para poder prestar servicios a sus miembros sobre una base comercial sostenible.

199. Una importante dificultad con la que se tropezó durante el bienio fue el hecho de que durante meses el puesto de especialista en las cuestiones relativas a los empleadores estuviera vacante en siete de las 14 oficinas subregionales; otras dificultades siguieron planteadas y no se modificaron de manera significativa con respecto a los bienios anteriores. Las organizaciones extremadamente débiles tienen pocas posibilidades de traducir la asistencia en nuevas capacidades. Las pequeñas economías formales y la falta de una tradición en materia asociativa fueron también limitaciones, tal como se señaló en la evaluación de 2007. Dado que las asociaciones de empresas tienen una importante función que cumplir

en los sistemas democráticos y en la creación de un mejor clima empresarial, el fortalecimiento de las mismas sigue siendo un aspecto esencial para el desarrollo.

200. Muchas organizaciones necesitan asistencia para mejorar sus estructuras orgánicas, su funcionamiento interno y la gestión de las operaciones con el fin de mejorar su eficacia y de adquirir la masa crítica necesaria para ofrecer con éxito nuevos servicios. El apoyo prestado a tales efectos no está comprendido en el alcance del indicador utilizado para este resultado, pero proporcionará una base para los resultados que se registren en el futuro.

Organizaciones de trabajadores

201. Hubo una evolución positiva en diversos países de la región de los Estados árabes en relación con la importancia del sindicalismo y del derecho de sindicación, aunque la falta de libertad sindical y de negociación colectiva siguió siendo una cuestión grave en esta región. En Omán, por ejemplo, se creó la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) en diciembre de 2007.

202. Otro hecho positivo fue la participación de las organizaciones de trabajadores en los procesos de elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en varios países, lo cual redundó en un aumento de la capacidad y la participación en el diálogo social. La fusión y la cooperación entre organizaciones de trabajadores de ámbito nacional, regional e internacional reforzó el movimiento sindical y mejoró la participación de las organizaciones de trabajadores en los esfuerzos encaminados a lograr una globalización más justa.

203. El clima político en algunos países dificultó la labor de cooperación. Esto se tradujo en los hechos en una serie de medidas que comprendieron desde la promulgación de legislación para restringir derechos hasta una fuerte represión y violencia contra los trabajadores. En Belarús, el escrutinio de la OIT sobre la violación de los derechos de los trabajadores dio lugar al retiro de las preferencias comerciales del país por parte de la Unión Europea.

204. Estas dificultades pusieron de relieve la urgente necesidad de reforzar la asistencia de la OIT a las organizaciones de trabajadores. Esta asistencia debería centrarse en el respeto de las normas y principios de la OIT, y su aplicación y cumplimiento en virtud de la legislación nacional. En particular, la OIT tiene que establecer prioridades para su labor de fortalecimiento de la capacidad, ya que actualmente hay pocas indicaciones para determinar si el fortalecimiento de la capacidad debería llevarse a cabo a nivel de «base», o en los ámbitos nacional, regional o internacional, y qué nivel de formación se debería proporcionar. Las conclusiones del Coloquio internacional sobre el papel de los sindicatos en la educación obrera (octubre de 2007) deberían utilizarse para abordar estas cuestiones.

205. Se elaboró un manual sindical sobre la migración titulado *In Search of Decent Work: Migrant Workers' Rights*, el cual está siendo validado en varios países como herramienta práctica para abordar este importante elemento del Programa de Trabajo Decente.

Indicadores

Indicador i): Las organizaciones de empleadores prestan servicios nuevos o más adecuados a sus miembros y posibles miembros, con inclusión de servicios que atienden las necesidades de las pequeñas y medianas empresas y de las mujeres empresarias

Meta: organizaciones de empleadores de 30 países

Resultado: 40 países (59 casos)

206. Se prestaron servicios nuevos o más adecuados en los siguientes ámbitos (algunos países se incluyen en más de una categoría):

- **Servicios o cursos de formación relacionados con la mejora de la productividad y la competitividad:** Armenia, Azerbaiyán, Costa Rica, Georgia, Kirguistán, Malawi, Malí, Mauritania, México, Nepal, Senegal, Tayikistán, Uzbekistán y Zimbabue.
- **Formación o servicios relativos al trabajo infantil:** Azerbaiyán, Etiopía, Georgia, Ghana, Malawi, República de Moldova y Uganda.
- **Servicios de formación para pequeñas y medianas empresas:** México, Viet Nam y Zambia.
- **Otros servicios de formación:** Argentina, Uruguay (para funcionarios ejecutivos principales); Bulgaria, Rumania (calificaciones para la industria de la construcción); Camerún (prevención, gestión y solución de conflictos); Filipinas (relaciones laborales, relaciones de trabajo, remuneración); Guatemala, Honduras, Nicaragua (aplicación del Pacto Mundial); Mongolia (calificaciones en materia de supervisión); Malasia (recursos humanos); Vanuatu (calificaciones básicas en materia de supervisión).
- **Servicios de seguridad y salud en el trabajo:** Côte d'Ivoire y República Dominicana.
- **Servicios de información y de asesoramiento:** Camboya (servicios jurídicos); Côte d'Ivoire (servicios de información basados en la web); Côte d'Ivoire, Panamá, Barbados, Jamaica (servicios de asesoramiento sobre el VIH/SIDA); Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá (servicios de información laboral y económica) y Viet Nam (legislación en materia de migraciones).
- **Servicios para mujeres empresarias:** China, Camerún e Indonesia (mujeres y jóvenes).
- **Otros servicios:** Benin (servicio de negociación colectiva); Ecuador (servicios con el fin de conservar el número de miembros); Costa Rica, Guatemala, Honduras (servicios para poner en práctica el Pacto Mundial); Nicaragua (mejora de los servicios de presión (*lobbying*)); Filipinas (servicio de gestión social integrada); subregionales (países de Africa Occidental de habla francesa (responsabilidad social de las empresas)).

207. Ejemplos específicos respecto de este indicador:

Resultado	Contribución de la OIT
Argentina y Uruguay: nuevo programa de formación para funcionarios ejecutivos principales de organizaciones de empleadores territoriales y sectoriales.	Se proporcionó apoyo técnico, sobre la base de la Guía para las Organizaciones de Empleadores Eficaces.
Benin: establecimiento de un equipo especial sobre la negociación colectiva voluntaria para ayudar a las empresas afiliadas.	Se impartió formación piloto. Se proporcionó apoyo técnico y financiero.
Camerún: nuevo curso de formación para mujeres empresarias sobre técnicas de exportación. Nuevo curso sobre prevención, gestión y solución de conflictos destinado a las empresas.	Se impartió formación y se financió la capacitación de formadores.

China: se creó el Centro de Recursos para Empresarias a fin de proporcionar servicios especializados.	Especialistas en actividades para los empleadores y cuestiones de género colaboraron para elaborar material y organizar la formación.
Costa Rica, Guatemala y Honduras: nuevos servicios de formación y coordinación para empresas con miras a la puesta en práctica de los principios del Pacto Mundial.	Se promovió el Pacto Mundial y se capacitó a formadores.
Côte d'Ivoire: nuevo servicio en materia de seguridad y salud recurriendo para ello a formadores del Programa WISE. Nuevo servicio de información vía Internet.	Se impartió formación con la metodología WISE, se brindó apoyo técnico y se facilitó un consultor para el servicio de información.
Filipinas: nuevos cursos y nuevo servicio para un sistema integrado de gestión, sobre la base de la evaluación y mejora de las prácticas en el lugar de trabajo.	Se brindó ayuda para determinar las necesidades de las empresas y elaborar herramientas y material de formación.
Ghana: códigos de conducta en materia de trabajo infantil para compañías a las que recurren las empresas afiliadas.	Se prestó asesoramiento en materia de elaboración de códigos de conducta.
Indonesia: servicios de apoyo a la actividad empresarial en materia de perfeccionamiento de las calificaciones, acceso al crédito y creación de una base de datos para empresarias y jóvenes empresarios.	Se brindó asistencia para el establecimiento de servicios.
Malawi y Zimbabwe: introducción de nuevos cursos sobre productividad.	Se concibió y encargó la realización de un estudio, se ayudó a elaborar un plan de acción y a organizar cursos de formación.
Zambia: nuevo curso de formación empresarial para pequeñas y medianas empresas.	Se prestó asistencia en todos los niveles, sobre la base del programa Inicie y Mejore su Negocio.
Viet Nam: servicios de asesoramiento, incluida una guía, sobre la legislación relativa a los trabajadores migrantes en Malasia (importante destino de los emigrantes) para empresas contratistas afiliadas.	Se organizó la formación del personal a cargo del ejecutivo principal de la organización de empleadores de Malasia, y se prestó ayuda para elaborar la guía.
Subregional (países de África Occidental de habla francesa): establecimiento de una red de organizaciones de empleadores para proporcionar apoyo a las empresas en materia de iniciativas sobre la responsabilidad social de las empresas.	Se sugirió el concepto y se organizó el evento que dio lugar al establecimiento de la red.

Indicador ii): Las organizaciones de trabajadores prestan servicios nuevos/más adecuados, por ejemplo en materia de eliminación del trabajo infantil, participación en los DELP y otros mecanismos de coordinación del desarrollo, economía informal, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, normas laborales y derechos de los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo la participación de las mujeres en los sindicatos, sobre todo en los niveles en donde se toman las decisiones, y adoptando medidas prácticas para ampliar la representación

Meta: 60 países.

Resultado: 49 países, un territorio (71 resultados correctos).

208. Las organizaciones de trabajadores prestaron servicios relacionados con los siguientes ámbitos:

La promoción de las normas internacionales del trabajo, la revisión de la legislación laboral y el trabajo infantil

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: se introdujo una disposición de la legislación laboral para la creación de un Comité Consultivo Tripartito sobre Cuestiones Laborales.	Como resultado de reuniones y seminarios tripartitos en el ámbito nacional, las tres partes acordaron establecer dicho comité. La toma de conciencia suscitada entre los mandantes dio lugar a la adopción de la disposición de la legislación laboral.
Chile: las organizaciones de trabajadores incrementaron sus conocimientos en materia de derechos.	Se organizaron seminarios para diversas organizaciones de trabajadores a fin de reforzar sus conocimientos en materia de derechos y capacidad de negociación con miras al diálogo social. Se está llevando a cabo un estudio para la creación de una escuela sindical.
Iraq: se está llevando a cabo una revisión tripartita del código del trabajo. Se ha presentado un segundo proyecto al Ministerio de Trabajo para que se someta al Gabinete Ministerial.	Se proporcionó asesoramiento sobre el código del trabajo y la elaboración de una ley sobre los sindicatos. La revisión del código del trabajo se inició en 2004 en un proceso tripartito con la participación del Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales. El proyecto de código del trabajo se basó en los convenios ratificados y la Declaración de la OIT.
Malawi: las organizaciones de trabajadores adoptaron un programa de acción sobre las peores formas de trabajo infantil.	Se proporcionaron orientaciones para la formulación del programa de acción. Se examinó el proyecto y se impartió formación a las organizaciones de trabajadores con respecto a cuestiones relacionadas con la aplicación, tales como la gestión financiera y la presentación de informes. Se facilitó la celebración de reuniones de consulta para la adopción del programa.
República Democrática Popular Lao: se reformó la legislación laboral con la participación de organizaciones de trabajadores.	Se celebraron dos reuniones tripartitas de dos días de duración para discutir los proyectos de enmienda a la Ley del Trabajo de 1994, prestándose especial atención a los límites de las horas extraordinarias y las disposiciones relativas a la edad mínima.
Yemen: se estableció un observatorio sobre las normas internacionales del trabajo.	Se celebró un seminario tripartito sobre las normas internacionales del Trabajo.

Resultado	Contribución de la OIT
Trinidad y Tabago, Suriname, Bahamas, Jamaica y Barbados: se impartió formación a las organizaciones de trabajadores sobre la elaboración y presentación de memorias relativas al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).	Representantes de organizaciones de trabajadores participaron en un seminario de formación organizado por la OIT sobre la elaboración y presentación de memorias relativas a los Convenios núms. 138 y 182.

Mecanismos y prácticas en materia de diálogo social, incluida la negociación colectiva

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: el Ministerio de Trabajo estableció una unidad sobre las relaciones laborales.	Se estableció dicha unidad tras la celebración de reuniones con los interlocutores sociales y el Ministerio. La OIT impartió formación destinada a dicha unidad.
Benin: las confederaciones sindicales establecieron un grupo sindical conjunto de «reflexión y análisis» (CAROSYB) que funciona en estrecha colaboración con la Universidad de Cotonou.	Se prestó asistencia técnica y financiera.
Camboya, China y Viet Nam: se reforzó la capacidad de las organizaciones de trabajadores para llevar a cabo la negociación colectiva. Se estableció una comisión nacional tripartita, y órganos bipartitos y tripartitos en determinadas provincias de Viet Nam.	Camboya: se realizaron actividades de creación de capacidad, capacitación de formadores, celebración de seminarios sobre negociación colectiva y negociación salarial, y prestación de asesoramiento en materia de políticas. China: se realizaron actividades de creación de capacidad, capacitación de formadores, celebración de seminarios y prestación de asesoramiento en materia de políticas mediante tres seminarios organizados por la OIT para la Federación de Sindicatos de China sobre negociación colectiva y negociaciones salariales. Viet Nam: se prestaron amplios servicios de asesoramiento sobre prevención de conflictos laborales y revisión de las disposiciones correspondientes del Código del Trabajo (capítulo 14). Se proporcionó asistencia financiera y técnica para el seminario nacional de la Confederación General del Trabajo de Viet Nam sobre los programas de trabajo decente y la reforma de las Naciones Unidas.
Camboya, República de Corea, Myanmar, Nepal y Tailandia: se reforzó la protección de las organizaciones de trabajadores y de sus bienes mediante la presentación de informes sobre las violaciones de la libertad sindical.	Camboya: se impartió formación y educación sobre las normas internacionales del trabajo. República de Corea: se realizaron dos coloquios sobre los derechos sindicales de los funcionarios públicos y sobre la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Se prestaron servicios de asesoramiento sobre el caso núm. 1865 presentado al Comité de Libertad Sindical.

Resultado	Contribución de la OIT
	Myanmar: se realizó un curso de formación para delegados de la Federación de Sindicatos de Birmania centrado en la libertad sindical/negociación colectiva. Nepal: se organizó un seminario de formación para los mandantes tripartitos sobre las funciones y obligaciones en materia de presentación de memorias sobre la aplicación de las normas. Tailandia: un experto de la OIT participó en actividades de formación y en reuniones. Se organizó un seminario sobre la libertad sindical/negociación colectiva en la industria de la ropa deportiva.
Togo: seis confederaciones sindicales crearon la Intersindical de los Trabajadores de Togo. Se firmó un protocolo de acuerdo con los empleadores y el Gobierno para establecer estructuras de diálogo social en todos los sectores industriales.	Se prestó apoyo técnico y financiero.
Viet Nam: la Universidad del Trabajo estableció un nuevo Departamento de Relaciones Laborales.	Se prestó asistencia para la elaboración de un programa de estudio sobre las relaciones laborales y se reforzó la capacidad de los principales formadores/docentes para desempeñarse en la Universidad del Trabajo.

Migración

Resultado	Contribución de la OIT
Armenia: las organizaciones de trabajadores contribuyeron a una mejor aplicación de los convenios fundamentales de la OIT ratificados.	Se fortaleció la capacidad de los mandantes tripartitos mediante la organización, conjuntamente con las organizaciones de trabajadores, de un seminario tripartito sobre los convenios fundamentales de la OIT. Se tradujo además al armenio un folleto sobre los convenios fundamentales de la OIT (en colaboración con las organizaciones de trabajadores).
Bélgica: se incrementaron los esfuerzos encaminados a organizar a los migrantes indocumentados y lograr una mayor visibilidad en los foros regionales e internacionales.	A raíz de un diálogo sobre políticas y de un intercambio de experiencias entre la OIT y los sindicatos belgas, estos últimos decidieron permitir la afiliación de trabajadores migrantes indocumentados.
China, Kazajstán y República Democrática Popular Lao: el compromiso y la estrategia encaminados a proteger a los trabajadores migrantes dieron lugar a la formulación de políticas en materia de migración.	China: la Federación de Sindicatos de China brindó su apoyo mediante la formación de trabajadoras migrantes. Kazajstán: se llevó a cabo un seminario de ámbito nacional para la organización de trabajadores de la industria de la construcción. República Democrática Popular Lao: se prestó apoyo financiero y técnico a la Federación de Sindicatos de Lao, mediante un seminario de formación sobre la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes de Lao, en particular los que trabajan en Tailandia.

Resultado	Contribución de la OIT
Filipinas: las organizaciones de trabajadores contribuyeron a la ratificación de los convenios de la OIT.	Se puso en práctica un proyecto de un año de duración para la creación de un entorno propicio para las organizaciones de trabajadores en Filipinas, en el marco del cual se impartió formación a 13 dirigentes/militantes sindicales de siete centrales sindicales nacionales para capacitarlos como formadores en materia de normas internacionales del trabajo.
Federación de Rusia/Tayikistán: se firmaron acuerdos bilaterales de cooperación entre organizaciones de trabajadores de los países de origen y de los países de destino.	Se realizaron reuniones de grupos de discusión, y se elaboró y validó un manual sindical.

Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y creación de instituciones

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: nueve organizaciones de trabajadores mejoraron sus conocimientos con respecto a las tecnologías de la información y las comunicaciones.	Se impartió formación en materia de tecnología de la información y se proporcionó equipo informático.
Camerún: cinco de las siete confederaciones sindicales se agruparon para establecer un sindicato conjunto.	Se llevaron a cabo auditorías internas en sindicatos y se organizó un seminario nacional para el establecimiento del sindicato.
Camboya, India y Viet Nam: la extensión de los servicios a la economía informal aumentó el número de afiliados en las organizaciones de trabajadores para mujeres de zonas rurales. Las organizaciones de trabajadores participaron en la formulación de políticas y el desarrollo de las calificaciones en el ámbito local para los jóvenes y las mujeres afectados por el tsunami en la India, para los trabajadores de la industria del vestido en Camboya, y para los trabajadores de empresas privadas en Viet Nam.	Camboya: se prestó asistencia a las organizaciones de trabajadores, en particular en los sectores del vestido, del cuero y la industria textil, del turismo y de la economía informal mediante actividades de formación y promoción. Se tradujo al jemer un manual sindical titulado <i>Organizing Informal Economy Workers</i> (relativo a la organización de los trabajadores de la economía informal). India: se reforzaron las capacidades técnicas y organizativas de los sindicatos y de las trabajadoras rurales en diferentes niveles. Se dio difusión a la publicación de la OIT titulada <i>Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices</i> (relativa a las estrategias, métodos y prácticas para organizar a los trabajadores de la economía informal con miras al trabajo decente) con especial hincapié en Asia Meridional. Viet Nam: se prestó apoyo a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam mediante una serie de actividades de formación para formadores, centradas en la negociación colectiva a nivel de empresa y la integración de las perspectivas de género en la labor sindical.
Madagascar: la organización de trabajadores reforzó su capacidad para comprender la problemática de los déficits de trabajo decente en las zonas francas industriales y elaboró un plan de acción para mejorar las condiciones de trabajo.	Se organizó un seminario, se prestó asesoramiento en materia de políticas y se proporcionó asistencia financiera.

Resultado	Contribución de la OIT
Mongolia: los trabajadores definieron y adoptaron una nueva estrategia con miras al diálogo social a escala nacional.	Se proporcionó asesoramiento técnico y orientaciones mediante la celebración de consultas.
Omán: los comités de trabajadores celebraron elecciones y establecieron la Federación General de Sindicatos de Omán.	Se organizaron seminarios de creación de capacidad sobre estructuras y gestión de los sindicatos, normas internacionales del trabajo, solución de conflictos, la Declaración, el diálogo social, la negociación colectiva y la inspección del trabajo.
China, Iraq, República Democrática Popular Lao, territorios árabes ocupados y Zimbabwe: se fortalecieron las organizaciones de trabajadores mediante actividades de creación de capacidad. La Federación de Sindicatos de China llevó a cabo actividades sindicales para promover la afiliación entre los trabajadores migrantes.	China: se proporcionó asesoramiento y se llevaron a cabo seminarios de formación sobre trabajadoras migrantes, centrados en las estrategias en materia de organización. Iraq: se prestó apoyo financiero y técnico a través de un seminario de creación de capacidad organizado con ICATU sobre estructura, gestión y organización de organizaciones de trabajadores. República Democrática Popular Lao: la Federación de Sindicatos de Lao prestó apoyo financiero y técnico mediante seminarios de formación sobre la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes de Lao, en particular los que trabajan en Tailandia. Zimbabwe: se llevaron a cabo seminarios de creación de capacidad para el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe sobre negociación colectiva y VIH/SIDA. Se apoyó la participación de organizaciones de trabajadores en el Foro de negociación tripartita y el proceso del MANUD. Se organizaron seminarios de formación para asociaciones de la economía informal. Territorios árabes ocupados: se prestó apoyo financiero y técnico a la Federación General de Sindicatos Palestinos mediante la participación de miembros de dicha organización en seminarios de formación sobre relaciones de trabajo, seguridad social, políticas de empleo y calificaciones en materia de negociación.

Protección social en la economía formal y en la economía informal, y grupos vulnerables

Resultado	Contribución de la OIT
Burkina Faso y Níger: se capacitó a las organizaciones de trabajadores para que pudieran ayudar a los trabajadores de la economía informal a organizarse y crear regímenes de prestaciones mutuas, con inclusión de protección crediticia/ de ahorros y protección de la salud.	Se llevaron a cabo estudios de investigación y se realizaron actividades de creación de capacidad.
Burundi: se completó un estudio sobre los trabajadores de la economía informal.	Se proporcionó asistencia financiera y técnica.

Resultado	Contribución de la OIT
Camerún: se estableció un comité sindical sobre VIH/SIDA y se emprendió una campaña al respecto.	Se proporcionó apoyo técnico y financiero. Se capacitó a educadores <i>inter pares</i> en materia de estrategias para la reducción del daño y el cambio de comportamiento, así como en materia de sensibilización y de producción de materiales para la campaña.
Chile: las organizaciones de trabajadores incluyeron la problemática de la economía informal y las cuestiones de género en sus iniciativas prácticas.	Se proporcionó anteriormente formación sobre la economía informal y la inclusión de las cuestiones de género. Se prestó asistencia para el establecimiento de una escuela sindical que debería abarcar las cuestiones relacionadas con la economía informal y la igualdad de género.
India: cinco organizaciones nacionales de trabajadores firmaron una declaración conjunta de compromiso sobre el VIH/SIDA. El Congreso Nacional de Sindicatos de la India y la Central Sindical Nacional Hind Mazdoor Sabha adoptaron una política sobre el VIH/SIDA. Se elaboró también un plan de acción que fue puesto en práctica por los sindicatos en tres distritos de tres Estados. El Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos proporcionó servicios de ambulancia, formación en primeros auxilios y suministros médicos, así como campamentos médicos para la industria del desguace de buques.	Se reforzaron las capacidades técnicas de los sindicatos para poner en práctica en los lugares de trabajo el programa relativo al VIH/SIDA. Representantes del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos participaron en reuniones nacionales e internacionales de la OIT.
Mongolia: se organizó a los trabajadores independientes y los vendedores de la economía informal. Se inició la constitución de un sindicato de conductores de taxi.	Se prestaron servicios de asesoramiento y se llevaron a cabo actividades de formación para reforzar la acción sindical en relación con los trabajadores de la economía informal.
Rumania: la incorporación de las cuestiones de género en la negociación colectiva contribuyó a corregir las desigualdades en el mercado de trabajo.	Se llevó a cabo un seminario.
Ucrania: se impartió capacitación a expertos en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Se impartió formación y se proporcionó material didáctico.
Malasia y Viet Nam: las organizaciones de trabajadores presentaron propuestas sobre la revisión de los sistemas nacionales de seguridad social y la legislación en la materia.	Malasia: se aportaron contribuciones técnicas y se formularon recomendaciones para mejorar la seguridad social mediante varios estudios sobre políticas. Se organizaron seminarios nacionales sobre seguridad social, salarios mínimos y estrategias recomendadas para la acción sindical. Viet Nam: se prestó asistencia técnica para la revisión del sistema de seguridad social.
Zimbabwe: se reforzó la capacidad de las organizaciones de trabajadores para luchar contra el VIH/SIDA.	Se prestó apoyo técnico y financiero para impartir formación a la organización de trabajadores y a sus afiliados sobre formulación y aplicación de políticas en el ámbito del lugar de trabajo.

DELP, empleo y desarrollo

Resultado	Contribución de la OIT
Benin: CAROSYB trabajó en estrecha colaboración con la Universidad de Cotonou sobre cuestiones relacionadas con los DELP. Se llevó a cabo un estudio sobre la participación de los sindicatos en la elaboración de los DELP.	Se proporcionó asistencia técnica, apoyo financiero y formación.
Angola, Camboya, Colombia, El Salvador, Filipinas, Ghana, Pakistán, Paraguay y Swazilandia: se reforzaron los marcos normativos para la protección de los derechos y la creación de empleos decentes.	Se impartió formación sobre normas e instrumentos internacionales del trabajo a 20 dirigentes de organizaciones de trabajadores clave en el marco de un proyecto de un año de duración. Se organizó una serie de sesiones de formación sobre trabajo decente para jóvenes dirigentes de organizaciones de trabajadores a fin de capacitarlos para que puedan desempeñarse como formadores dentro de la organización.
República Democrática Popular Lao: se mejoró la participación de los sindicatos en el proceso relativo a los DELP.	República Democrática Popular Lao: se tradujo y publicó un manual y una guía sindicales sobre la reducción de la pobreza mediante el diálogo social.
Hungría: se promovió una mayor conciencia acerca de la responsabilidad social de las empresas.	Se impartió formación para abordar cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial, la Declaración de la OIT sobre las EMN, las Directrices de la OCDE sobre las Empresas Transnacionales y los acuerdos marco internacionales.
Kenya, Rwanda, República Unida de Tanzania y Uganda: se establecieron 30 nuevas cooperativas, lo cual dio lugar a la creación de 2.800 nuevos puestos de trabajo. Muchas actividades empresariales informales se convirtieron en empresas formales.	Se organizaron seminarios sobre técnicas de organización para la economía informal, la incorporación de las cuestiones de género y el intercambio de conocimientos, así como para establecer vínculos con los DELP. Se crearon cuatro fondos de crédito renovable para apoyar iniciativas de creación de empleo. Se impartió formación a cuatro puntos focales para promover la incorporación de las cuestiones de género. Se preparó y dio difusión a un manual y una recopilación de estudios de casos.
India: las organizaciones de trabajadores llevaron a cabo programas de desarrollo de las calificaciones gracias a los cuales se impartió formación a 1.160 víctimas del tsunami, en su mayoría jóvenes.	Se impulsó el desarrollo de las calificaciones en determinados sectores de actividad a fin de fomentar la empleabilidad de los jóvenes mediante diversos programas. Se identificaron los sectores donde se llevarían a cabo los programas mediante ejercicios de exploración sobre la oferta y la demanda en zonas afectadas por el tsunami.

Coloquio internacional sobre el papel de los sindicatos en la educación obrera: la clave para el aumento de la capacidad de los sindicatos, Ginebra, 8-12 de octubre de 2007

El coloquio internacional sobre el papel de los sindicatos en la educación obrera brindó la oportunidad para que 170 miembros de organizaciones de trabajadores de 70 países pudieran examinar los problemas con que se enfrenta el movimiento laboral y considerar de qué manera la educación de las organizaciones de trabajadores podría contribuir a resolver esos problemas de forma creativa.

El coloquio permitió tener una visión general de la situación actual de la educación sindical en el mundo, describió el desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos y determinó las cuestiones que requieren mayor discusión a fin de seguir impulsando la función crucial de la educación en las organizaciones de trabajadores.

Resultado 4a.2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y la gobernanza

Las organizaciones de empleadores influyen en las políticas nacionales o internacionales para mejorar los resultados y la competitividad de las empresas; las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo.

Reseña general

Organizaciones de empleadores

209. Como se señala con respecto al indicador i), hubo 14 resultados positivos logrados en 11 países (en relación con una meta de 20 países), lo cual dista de ser satisfactorio. Este objetivo representaba un gran desafío, ya que implicaba ayudar a las organizaciones a influir en terceros. Otro factor que hay que tener en cuenta es que la meta se basó en pautas anteriores, mientras que las intervenciones efectivamente realizadas implicaron servicios directos abarcados en relación con el indicador 4a.1, i).

210. No obstante, las estrategias utilizadas para ayudar a las organizaciones de empleadores a influir en el entorno empresarial siguen siendo válidas. El logro de resultados positivos no sólo disminuye los costos de las actividades empresariales, sino que además se traduce en más y mejores empleos para las mujeres y los hombres, y prosperidad para la sociedad en general.

211. Uno de los desafíos tradicionales con que se enfrentó el programa fue la falta de representación del sector de las pequeñas empresas en las organizaciones de empleadores debido al costo adicional que supone el hecho de prestarles servicios. La OIT comenzó a abordar este problema mediante una nueva herramienta para poder llegar a las pequeñas y medianas empresas (*Reaching out to small and medium-sized enterprises*), que proporciona orientaciones a las organizaciones de empleadores acerca de cómo prestar servicios y poder llegar con su acción a las pequeñas empresas.

212. Si bien los servicios relacionados con la representación siguieron siendo una de las funciones más vitales de las organizaciones de empleadores y una esfera importante de la asistencia de la OIT, resultó difícil a veces hacer un seguimiento de la situación y medir los progresos al respecto. Los resultados se registraron a menudo mucho después de la intervención de la OIT, y dependieron de terceros. El grado de impacto también fue variable, y a veces se reflejó en actitudes más que en resultados concretos.

Organizaciones de trabajadores

213. La celebración de nuevos convenios resultantes de negociaciones colectivas tanto en el plano local como sectorial puso de manifiesto la mayor participación de las organizaciones de trabajadores en las negociaciones relacionadas con el desarrollo nacional y la integración económica regional. La cooperación reforzada entre organizaciones internacionales de trabajadores y varias organizaciones nacionales de trabajadores, así como la colaboración con instituciones de investigación, aumentó la capacidad de dichas organizaciones para influir en las políticas sociales y económicas y los programas de desarrollo. Se prestó especial atención a las cuestiones relativas a la igualdad de género, la promoción del trabajo decente para todos, incluso en las zonas francas industriales, y el fomento del empleo de los jóvenes basado en los derechos.

214. Se reforzaron las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores para influir en las estrategias de reducción de la pobreza y participar en el diálogo sobre políticas con las instituciones financieras internacionales, tanto a nivel internacional como en una serie de países. Entre las actividades conexas se incluyen seminarios nacionales y regionales llevados a cabo en África y Asia, así como estudios nacionales sobre cuestiones socioeconómicas pertinentes, por ejemplo, en Indonesia.

215. En varios países de la región de los Estados árabes se registró una mejora en materia de representación de los trabajadores, en particular en Arabia Saudita, Bahrein, Kuwait, Omán y Qatar. Al mismo tiempo, los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones siguieron estando en gran parte ausentes del debate socioeconómico en la región, debido a la falta de estructuras tripartitas eficaces para celebrar debates sobre políticas, y a la escasa capacidad en general de los interlocutores sociales. Se requiere aún asistencia técnica con respecto a los procesos de toma de decisiones, así como el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales.

Indicadores

Indicador i): Las organizaciones de empleadores influyen en las políticas en el ámbito nacional, regional o internacional, con el fin de mejorar los resultados y la competitividad de las empresas

Meta: organizaciones de empleadores de 20 países.

Resultado: 11 países (14 resultados concretos).

Resultado	Contribución de la OIT
Armenia: los empleadores lograron obtener el apoyo del Gobierno y de un organismo independiente para la creación de un centro de productividad.	Se prestó apoyo a la investigación y la elaboración de material de formación.
Azerbaiyán: los puntos de vista de la organización de empleadores sobre el proyecto de código de competencia fueron aceptados por el Gobierno.	Se proporcionó formación y material para la creación de capacidad en relación con la productividad y la competitividad.
Costa Rica: se revisó la ley sobre el crédito para las pequeñas empresas y se firmó un nuevo acuerdo con la Banca de Promoción sobre las políticas relativas a las pequeñas empresas. Se mejoró la formación profesional en los sectores de la electrónica, la construcción y la hotelería.	Se llevó a cabo un estudio sobre empresas de hasta 20 empleados, se ayudó a revisar la ley sobre el crédito y se preparó a la organización para las discusiones con el banco. Se llevó a cabo un estudio sobre las necesidades en materia de formación y se ayudó a la organización a convencer al instituto de formación para que modificara su programa de estudio.
Filipinas: la organización de empleadores participó activamente en el Consejo Nacional de Competitividad y contra la adopción del proyecto de ley del Senado 2030 (sobre los incrementos salariales).	Se ayudó a familiarizar a la organización de empleadores con la información relativa a la competitividad y se impartió formación a los representantes de los empleadores sobre los consejos regionales tripartitos de salarios y productividad.
Ghana: varias empresas del sector de las plantaciones adoptaron un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el trabajo infantil.	Se prestó asistencia para la elaboración del repertorio de recomendaciones prácticas.
Honduras: se estableció el Consejo Nacional de Competitividad; la organización de empleadores participó en la concepción y constitución del mismo.	Se prestó asistencia para la creación por parte de los empleadores de un centro de información y estudios, y para la preparación de la propuesta que se presentó al Gobierno.
Indonesia: se promovió el espíritu empresarial de la mujer mediante el suministro de información, el perfeccionamiento de las calificaciones y la facilitación del acceso al crédito.	Se prestó asistencia para la creación del Programa de desarrollo del espíritu empresarial de la mujer y también para las actividades de formación.
Jamaica: la organización de empleadores se hizo cargo de la secretaría de una red nacional de empleo de los jóvenes.	Se prestó apoyo técnico para emprender y poner en marcha esa labor.
Kirguistán: las cuestiones relativas a la productividad y la competitividad se incluyeron con éxito en un acuerdo general tripartito.	Se proporcionó formación y material para la creación de capacidad en materia de productividad y competitividad.

Resultado	Contribución de la OIT
México: se concertó un acuerdo tripartito para modernizar la industria azucarera antes de la apertura del mercado en 2008.	Se prestó apoyo para la elaboración de la propuesta de modernización.
República de Moldova: los puntos de vista de los empleadores se incorporaron en el acuerdo sobre la política nacional relativa al trabajo infantil. La mayor notoriedad lograda gracias a las actividades relacionadas con el trabajo infantil dio lugar a un aumento del número de miembros en una organización agrícola.	Se proporcionó material de formación y promoción.

Las organizaciones de empleadores influyen en la política pública en Honduras

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), con el apoyo de la OIT, estableció un Centro de Investigaciones Económicas y Sociales (CIES). En vista de la apertura de la economía hondureña, el COHEP recurrió a la capacidad técnica del CIES para proponer una ley para la defensa y promoción de la competencia. Dicha ley fue examinada por el Parlamento, el cual adoptó disposiciones legislativas para promover a las empresas competitivas y estableció la Comisión Nacional para la Defensa y Promoción de la Competencia. Dos de los actuales miembros de la Comisión fueron nombrados por el COHEP.

Indicador ii): Las organizaciones de trabajadores contribuyen de manera efectiva a un desarrollo socioeconómico equitativo, sostenible y participativo

Meta: 30 países.

Resultado: 30 países (34 resultados concretos).

216. Las organizaciones de trabajadores lograron resultados en los siguientes ámbitos:

Promoción de las normas internacionales del trabajo, revisión de la legislación laboral y trabajo infantil

Resultado	Contribución de la OIT
Camboya, China, República de Corea, Fiji, Indonesia y Viet Nam: las organizaciones de trabajadores participaron activamente en la reforma de la legislación laboral.	China: se proporcionó asistencia técnica a la Federación de Sindicatos de China mediante formación y consulta sobre las funciones de los trabajadores en relación con la política nacional. Camboya: se impartió formación sobre la revisión de la legislación laboral y se llevó a cabo un taller preparatorio a fin de preparar a las organizaciones para que participaran efectivamente en un seminario tripartito para discutir los artículos de la legislación laboral que habrían de ser revisados.

Resultado	Contribución de la OIT
	República de Corea: se prestaron servicios de asesoramiento técnico sobre los derechos sindicales para los funcionarios públicos y la hoja de ruta de las relaciones laborales. Fiji: la formación y las consultas ayudaron a las organizaciones de trabajadores a contribuir a la finalización de la normativa sobre las relaciones de empleo (<i>Employment Relations Promulgation</i>). Indonesia: se llevaron a cabo actividades de formación de amplio alcance para mejorar las calificaciones técnicas y reforzar las capacidades a fin de asegurarse de que las organizaciones de trabajadores representen adecuadamente a los trabajadores en la elaboración de políticas. Las actividades de formación abarcaron diversos temas y beneficiaron a aproximadamente 6.000 trabajadores en toda Indonesia. Viet Nam: se prestó asistencia a las organizaciones de trabajadores en todos los niveles para revisar las disposiciones relativas a la solución de conflictos laborales (capítulo 14) del Código del Trabajo.
Nepal: las organizaciones de trabajadores participaron activamente encaminadas a lograr la democratización del sistema político.	Se inició el proceso para incorporar a las organizaciones maoístas de trabajadores en el movimiento sindical general.
Swazilandia: se alcanzó un acuerdo tripartito sobre la aplicación de los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical.	Se prestó asistencia para el establecimiento de una subcomisión especial tripartita. Se organizó y facilitó la realización de un seminario de sensibilización y un seminario tripartito sobre diálogo social.

Mecanismos y prácticas de diálogo social, incluida la negociación colectiva

Resultado	Contribución de la OIT
Camboya: la organización de trabajadores participó en la preparación y presentación de una propuesta conjunta sobre cuestiones que han de negociarse en el contexto del primer convenio colectivo de alcance sectorial (sector del vestido).	Se impartió formación sobre negociación colectiva, integración de las mujeres e incorporación de las cuestiones de género, participación en debates nacionales sobre cuestiones laborales y realización de campañas de concienciación y promoción. Se está organizando una conferencia sindical nacional sobre el papel de los sindicatos en el desarrollo nacional y el fomento de la democracia.
Colombia: se firmó un acuerdo tripartito.	Se llevaron a cabo programas de creación de capacidad y seminarios sobre negociación colectiva y solución de conflictos.

Resultado	Contribución de la OIT
Guinea: se restablecieron mecanismos de diálogo social de carácter consultivo.	Se prestó asistencia técnica y se reforzó la capacidad sobre técnicas de negociación y en relación con 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).
Jordania: se estableció una comisión nacional tripartita.	Se facilitó asesoramiento en materia de políticas, se efectuaron campañas de concienciación y se organizaron actividades de creación de capacidad (seminarios, viajes de estudio, becas).
Malasia: los procesos de diálogo social tripartito se utilizaron de manera activa en el contexto de las relaciones laborales.	Se prestó asistencia técnica y se llevaron a cabo seminarios e intercambios de experiencias con Sudáfrica.
Sri Lanka y Swazilandia: se establecieron mecanismos nacionales de diálogo social.	Sri Lanka: se organizaron programas de capacitación en materia de liderazgo. Swazilandia: se prestó asistencia para el establecimiento del Comité Directivo Nacional sobre Diálogo Social.
Qatar: una decisión gubernamental permitió la creación de sindicatos en el ámbito de la empresa.	Se proporcionó asesoramiento técnico al Gobierno acerca de la importancia del sindicalismo. Representantes de Qatar participaron en reuniones y seminarios subregionales sobre la importancia de los sindicatos, la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de sindicación.
Viet Nam: los representantes de sindicatos de empresa reforzaron su participación en la negociación colectiva en el plano local para solucionar conflictos que de otra forma habrían dado lugar a huelgas no autorizadas.	Se prestó apoyo técnico y financiero para la realización de una serie de actividades de formación y promoción. Se elaboró material de información y formación sobre la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

Protección social y grupos vulnerables

Resultado	Contribución de la OIT
Bahrein: como resultado del fortalecimiento del diálogo social y con la participación de organizaciones de trabajadores, se creó una unidad en el Ministerio de Trabajo para encargarse de la trata de personas.	Se prestó asistencia técnica y se impartió formación a trabajadores en materia de derechos sindicales.
Côte d'Ivoire y Granada: se formuló una política y un plan de acción sindicales sobre el VIH/SIDA.	Granada: se impartió formación sobre el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y se efectuó una labor de sensibilización de los interlocutores tripartitos. Se prestó apoyo al sindicato con respecto a los componentes de la política. Côte d'Ivoire: se llevaron a cabo seminarios de concienciación para mujeres dirigentes sindicales utilizando como referencia el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.

Resultado	Contribución de la OIT
Paraguay: se reforzó la capacidad de los trabajadores para plantear cuestiones de protección social.	Se capacitó a miembros de la Coordinadora de Centrales Sindicales sobre los modelos de seguridad social aplicados actualmente en países desarrollados, la incorporación de las cuestiones de género, los vínculos entre la seguridad social y la protección de la familia (en el contexto del trabajo infantil) y los sistemas de financiación a largo plazo de las prestaciones de bienestar social relacionadas con el actual sistema de seguridad social.
Ucrania: se creó un equipo de especialistas sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Se impartió formación a representantes sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilizando para ello materiales de formación en el idioma local.

DELP, empleo y desarrollo

Resultado	Contribución de la OIT
Argelia: se ha de celebrar un pacto económico y social, sobre la base de consultas bipartitas y tripartitas.	Se abogó por la celebración del pacto y se proporcionó asistencia técnica a los interlocutores sociales.
Burkina Faso, Benin y Níger: varias confederaciones sindicales crearon comisiones nacionales conjuntas (siete organizaciones en Benin, cuatro en Níger y seis en Burkina Faso) que influyeron en los respectivos procesos nacionales de elaboración de los DELP y en las políticas de empleo.	Se realizaron actividades de formación y de creación de capacidad con respecto a los DELP y el empleo.
Bulgaria: los sindicatos elaboraron propuestas para la reforma del sistema de salarios.	Se elaboró un documento de investigación y se proporcionó asesoramiento directo para ayudar a las organizaciones de trabajadores a elaborar políticas sobre reformas salariales. Se ayudó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a encontrar un terreno común en las negociaciones. Esto contribuyó a la celebración de un Pacto Social Nacional.
Cabo Verde: se está discutiendo con los interlocutores sociales la política nacional relativa al empleo de los jóvenes y a la mujer.	Se brindó asesoramiento sobre el plan de acción relativo al empleo y la creación de capacidad acerca de los indicadores clave del mercado de trabajo.
Honduras y República Dominicana: las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptaron el Programa de Trabajo Decente por País.	Se proporcionó apoyo técnico y material de formación y se llevaron a cabo actividades de formación.
Liberia: las organizaciones de trabajadores desempeñaron un papel de promoción en relación con las cuestiones socioeconómicas y de gobernanza mediante su participación en el comité directivo del Programa de Empleo de Emergencia/Programa de Acción sobre el Empleo en Liberia (LEEP/LEAP).	Se proporcionó apoyo técnico y financiero.

Resultado	Contribución de la OIT
México: el Consejo Nacional de Diálogo Social ratificó el acuerdo en favor del empleo y la justicia social.	Se realizó un estudio de diagnóstico sobre los consejos locales de diálogo social que se utilizó como contribución para las propuestas de reforma.
República Unida de Tanzania: se abordó la dimensión de género en la política de empleo y el DELP a través de la participación de las organizaciones de trabajadores.	Se realizaron seminarios y se facilitó un consultor para examinar la incorporación de las cuestiones de género.
Ucrania: las campañas llevadas a cabo por las organizaciones de trabajadores dieron lugar al establecimiento de mecanismos para evitar los sueldos atrasados.	Se facilitaron comentarios sobre el proyecto de ley para la creación de un Fondo de Garantía Salarial con arreglo al Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173). Se llevó a cabo un seminario tripartito para examinar el proyecto de ley.

Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social

Se refuerzan y utilizan los marcos jurídicos, las instituciones, los mecanismos y los procedimientos para el diálogo social.

Recursos destinados a los gobiernos e instituciones de diálogo social en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	27.626.555
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	11.053.907
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	248.028
Total	38.928.490

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 4b.1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional

Los mandantes de la OIT influyen en la dimensión social de los procesos de integración social y económica regional mediante la utilización eficaz del diálogo social.

Reseña general

217. La mayor parte de los resultados alcanzados se registraron en las comunidades económicas regionales (CER) africanas. Esto se debió probablemente a dos razones: varias CER están en proceso de instituir mecanismos regionales de diálogo social, y hay al parecer un mayor nivel de demanda en África respecto de la intervención de la OIT a fin de reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para abordar la dimensión social de la integración regional.

218. En general, los resultados logrados durante 2006-2007 fueron desiguales. Hubo varios hechos positivos con respecto a la participación de los mandantes de la OIT en el diálogo social regional como resultado de las actividades de asistencia y promoción de la OIT. No obstante, no fue fácil evaluar la influencia en general de la OIT y de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas laborales y de empleo regionales. Esto se debió en parte a que las metas establecidas eran inapropiadas y también al hecho de que la influencia del diálogo social sobre la dimensión social de la integración regional es, en muchos casos, probablemente más sutil que la simple adopción de acuerdos en los que se incorporen explícitamente los objetivos del trabajo decente o, en este caso, en los que se tengan en cuenta en mayor medida las cuestiones de género.

219. Otro factor que también influyó fue la necesidad de una mayor consolidación de un enfoque integrado de la OIT para sustentar este resultado. Algunas actividades se realizaron de forma aislada sin un enfoque estratégico común y sin que hubiera intercambio de experiencias.

220. Cabe señalar que se firmaron diversos memorandos de entendimiento entre la OIT y varias comunidades económicas regionales (SADC, CEAC, ASEAN). Estos acuerdos no se incluyeron como resultados, ya que no fueron el producto de negociaciones tripartitas, sino acuerdos celebrados entre secretarías regionales y la OIT para intercambiar información y colaborar en ámbitos de interés mutuo. No obstante, representan un importante paso en la colaboración institucional entre la OIT y las comunidades económicas regionales y ofrecen una base para que los interlocutores sociales puedan actuar de manera más estratégica en relación con las instituciones regionales y entre sí con respecto a las cuestiones laborales y de empleo en el ámbito regional. Será importante hacer un seguimiento de las repercusiones y/o la eficacia de estos memorandos de entendimiento en los próximos ciclos de presentación de informes.

Indicadores

Indicador i): Los mandantes tripartitos participan más activamente en las cuestiones referentes a la integración regional abordadas en las agrupaciones subregionales o regionales

Meta: 5 agrupaciones subregionales o regionales.

Resultado: 6 agrupaciones subregionales o regionales.

Resultado	Contribución de la OIT
Unión Económica y Monetaria del Africa Occidental (UEMOA): se celebró una reunión tripartita de seis delegaciones de la UEMOA para examinar la aplicación de una estructura regional para el diálogo social. Los interlocutores sociales intervinieron para instar a la rápida adopción de la propuesta para crear un órgano consultivo a fin de que las perspectivas y prioridades de los trabajadores y de los empleadores pudieran tenerse más en cuenta en la toma de decisiones en el ámbito de la comunidad. Los participantes intercambiaron experiencias positivas en relación con la práctica del diálogo social.	Se organizó y facilitó la reunión durante la reunión de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
Comunidad del Africa Meridional para el desarrollo (SADC): la secretaría de la SADC organizó la participación de los mandantes tripartitos en el Diálogo para la elaboración de políticas sobre un marco equilibrado para la inversión extranjera directa (IED).	Se expusieron distintas cuestiones ante el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC), la secretaría de la SADC y los interlocutores sociales de la SADC. Se iniciaron investigaciones sobre el tema de las políticas en materia de inversiones extranjeras directas en colaboración con el Instituto Edge.
Los mandantes tripartitos emprendieron investigaciones para unificar sus puntos de vista sobre las políticas relativas a la inversión extranjera directa a fin de armonizar la normativa en materia de inversión en el ámbito de la SADC.	Se organizó y facilitó la formación.
Se impartió formación a 42 mandantes tripartitos de la SADC. Se realizaron actividades de concienciación sobre medidas específicas para impulsar el programa de políticas sobre migración laboral regional y acerca del desarrollo de actividades en materia de responsabilidad social de la empresa.	Se prestó asistencia a la secretaría de la SADC durante la presentación del proyecto de la SADC sobre la responsabilidad social de la empresa (SADC/RSE) a los interlocutores sociales de la SADC. Se presentó el contexto y la labor relativos al diálogo para la elaboración de políticas en materia de inversión extranjera directa en el ámbito de la SADC (SADC/IED).
Comunidad del Caribe (CARICOM): se llevó a cabo un importante estudio comparativo sobre la legislación modelo de la CARICOM y las normas internacionales del trabajo en 13 Estados Miembros.	Se formularon comentarios técnicos coordinados sobre el mandato relativo al estudio y los diversos proyectos del mismo.
Empleadores de países de la Organización de Estados del Caribe Oriental (OECS) formularon posiciones sobre la participación en el Mercado y Economía Unicos de la CARICOM (CSME) y otras cuestiones laborales y sociales.	Las organizaciones de empleadores de países de la OECS participaron en un coloquio de la OIT relacionado con el tema. Se organizó y llevó a cabo un taller subregional tripartito para la creación de capacidad sobre la legislación laboral.

Resultado	Contribución de la OIT
Comunidad Económica y Monetaria del Africa Central (CEMAC): se celebró la primera reunión de la Comisión Subregional Tripartita sobre Diálogo Social de la CEMAC, con la participación de seis delegaciones tripartitas.	El proyecto de la OIT sobre la promoción del diálogo social fue esencial para sentar las bases y abogar por la creación de la comisión tripartita.
Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN): funcionarios encargados de las cuestiones laborales de países de la ASEAN utilizaron el modelo analítico del mercado de trabajo de la OIT para examinar la dimensión social de la integración en el marco de la ASEAN. Se capacitó a miembros del Consejo Sindical de la ASEAN acerca de los derechos de los trabajadores migrantes y la promoción de la protección social.	Se organizó y facilitó la formación. Se publicaron informes sobre las tendencias laborales y sociales para la región de Asia y el Pacífico y para los países miembros de la ASEAN. Se prestó apoyo a la elaboración de perfiles en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en los países de la ASEAN.
Delegados de ocho países se comprometieron a elaborar y poner en práctica programas y perfiles nacionales de SST y a compilar las prácticas idóneas en lo relativo a la política y los sistemas nacionales.	Un experto de la OIT participó en la octava reunión de la Junta Coordinadora de la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ASEAN (ASEAN-OSHNET) para examinar y determinar las esferas específicas de colaboración de la OIT.
Los interlocutores sociales y otros interesados organizaron dos talleres para examinar la colaboración en materia de estadísticas del trabajo y experiencias con respecto a la iniciativa empresarial de los jóvenes.	Se proporcionó asistencia técnica y financiera para ambos talleres.
Comunidad del Africa Oriental (CAO): se establecieron foros anuales para los ministros de la CAO encargados de las cuestiones laborales y de empleo (en los que participan los interlocutores sociales).	Se proporcionó asistencia técnica y financiera a la secretaría de la CAO para establecer los foros. Se prestó asistencia para organizar la reunión ministerial.
Los trabajadores influyeron en las discusiones sobre la libre circulación de la mano de obra en Africa Oriental. Se elaboraron proyectos de planes de acción sobre el empleo de los jóvenes. Se adoptó un documento conceptual sobre encuestas de la mano de obra.	Se proporcionó una plataforma para que los trabajadores discutieran el tema de la libre circulación de la mano de obra. Se potenció la capacidad de los interlocutores sociales con respecto a los planes de acción relativos a los jóvenes.
El Consejo Sindical de Africa Oriental mejoró su capacidad para prestar servicio a sus afiliados de la CAO mediante foros sobre cuestiones relativas a los trabajadores y el proceso de integración de la CAO.	Se prestó asistencia financiera y técnica para la celebración de los foros sindicales a fin de examinar cuestiones relativas a los trabajadores y elaborar posiciones comunes.

221. Cabe señalar asimismo que:

- la Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental (CEDEAO) y la Unión Económica y Monetaria del Africa Occidental (UEMOA) llevaron a cabo actividades de sensibilización dirigidas a 24 funcionarios gubernamentales del Africa Occidental, seis funcionarios de la UEMOA y 15 funcionarios de la CEDEAO sobre la necesidad de tener en cuenta las cuestiones laborales y de empleo en la estrategia regional para la reducción de la pobreza, y sobre el papel del diálogo social en la preparación y aplicación de dicha estrategia.

Indicador ii): Los mandantes tripartitos influyen en los acuerdos subregionales/regionales relativos a cuestiones de política económica y social

Meta: 5 acuerdos en que se tengan más en cuenta las cuestiones de género.

Resultado: 6 acuerdos, pero ningún acuerdo con un componente relativo a las cuestiones de género.

Resultado	Contribución de la OIT
Comunidad del Africa Oriental (CAO): los mandantes tripartitos de la CAO se comprometieron a contribuir directamente a las negociaciones regionales y a consolidar el mercado común emergente con un régimen de libre circulación de personas basado en normas internacionales. (Seminario interregional tripartito sobre flujos de migración, entre Africa Subsahariana, el Magreb y Europa en 2006).	La OIT participó en el seminario y promovió el marco multilateral de la OIT para la migración y la ratificación de las normas internacionales del trabajo relativas a las migraciones.
Comunidad Económica de los Países de los Grandes Lagos (CEPGL): delegaciones tripartitas de Burundi, Rwanda y la República Democrática del Congo validaron el mandato para una reunión subregional tripartita con la finalidad de abordar la participación de los interlocutores sociales en la reconstrucción y el desarrollo de la región de los Grandes Lagos.	Se convocó y facilitó la celebración de la reunión sobre el mandato durante la reunión de 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
SADC: el grupo de los empleadores y el grupo de los trabajadores de la SADC acordaron un plan de trabajo para el proyecto de la SADC sobre la responsabilidad social de las empresas.	Se facilitó el acuerdo sobre el plan de trabajo.
Los ministros y los interlocutores sociales aprobaron un proyecto de programa sobre la productividad como parte de la aplicación de la Declaración de la SADC sobre la Productividad.	Se proporcionó apoyo técnico para la elaboración del proyecto de programa sobre la productividad.
CEDEAO y UEMOA: la CEDEAO y la UEMOA concertaron un compromiso tripartito sobre la hoja de ruta para la plena aplicación del proceso de integración regional de la UEMOA y, más específicamente, los Protocolos de la CEDEAO sobre la libre circulación de las personas y el derecho de residencia y de establecimiento (seminario interregional tripartito).	La OIT organizó un seminario para promover el marco multilateral de la OIT para la migración y la ratificación de las normas internacionales del trabajo relativas a las migraciones.
CARICOM: se adoptó la Declaración tripartita y plan de acción para hacer realidad el trabajo decente en el Caribe, que ha de utilizarse como base para la negociación de las políticas nacionales de empleo.	Se organizó y llevó a cabo el taller de la OIT relativo al Foro tripartito sobre el empleo en el Caribe.

Foro tripartito sobre el empleo en el Caribe

El Foro tripartito sobre el empleo en el Caribe tuvo lugar en octubre de 2006 y fue un ejemplo exitoso de la contribución de la OIT al avance de la participación y la influencia de los interlocutores sociales en la elaboración de la política laboral y de empleo en el ámbito regional. Este evento permitió a los participantes considerar conjuntamente de qué forma la creación de empleo – promoviendo al mismo tiempo el respeto de los derechos, la protección social y el diálogo social – puede ser esencial para las estrategias de desarrollo social y económico en el plano regional. También ayudó a los mandantes tripartitos a examinar formas de cooperar para lograr que el trabajo decente sea un objetivo clave de la política económica y parte de la respuesta a los desafíos de la globalización. Además de permitir una reflexión conjunta sobre la dimensión social de la integración regional, el evento organizado por la OIT también dio lugar a la adopción de un plan de acción que ha de utilizarse como plataforma para un enfoque coordinado con miras a la elaboración de la política regional de empleo.

Resultado 4b.2: Mejora de la gobernanza

Mejora de la gobernanza del lugar del trabajo, del mercado de trabajo y del ámbito socioeconómico nacional gracias al diálogo social, la legislación laboral y administraciones del trabajo más eficaces.

Reseña general

222. Los logros con respecto a este objetivo reflejan diversas tendencias. En muchos países, hubo un reconocimiento cada vez mayor del papel del diálogo tripartito y bipartito en la gobernanza eficaz del mercado de trabajo y un renovado énfasis en el establecimiento de instituciones y procesos conexos. El interés sustancial en la reforma de la legislación laboral, si bien a menudo estuvo motivado por consideraciones económicas, ofreció oportunidades para abordar cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo. Cierta número de ministerios de trabajo solicitaron la asistencia de la OIT para examinar, total o parcialmente, determinadas funciones con el fin de mejorar la eficacia de sus servicios. El nuevo programa de la OIT y la CFI denominado «Better Work» suscitó considerable atención en torno a la mejora del diálogo social, las condiciones de trabajo y la competitividad en las cadenas mundiales de suministro, de conformidad con la legislación nacional y las normas fundamentales del trabajo.

223. Si bien se superaron las metas respecto de cuatro indicadores, los informes presentados al respecto no captaron adecuadamente la dimensión de género. La vinculación de los resultados por país a indicadores similares relativos a otros resultados operativos fue un factor determinante del hecho de que no se haya alcanzado la meta fijada para el indicador iv). Esto se ajustará para el próximo bienio.

224. La sostenibilidad de estos resultados dependerá de varios factores. La necesidad de una voluntad política constante para llevar a cabo reformas en diversos niveles y las limitaciones en cuanto al cumplimiento (en particular con respecto a los servicios de inspección del trabajo y el sistema judicial) debe tenerse en cuenta cuando se procede a revisar la legislación ya que de lo contrario se corre el riesgo de que las reformas fracasen. Asimismo, los Estados Miembros tienden a adoptar un enfoque fragmentario y de alcance más inmediato para mejorar la gobernanza, lo cual supone un constante desafío para la promoción de la estrategia de la OIT más coherente y global.

225. Durante el bienio se elaboraron diversas publicaciones que están suscitando una demanda considerable: *Showcasing tools and experience in Labour Administration and the Informal Economy*; *The Employment Relationship: an annotated guide to ILO Recommendation No. 198*; y *Reengineering Labour Administration to promote Decent Work*.

Indicadores

Indicador i): Los Estados Miembros modernizan los ministerios encargados del ámbito laboral y mejoran las calificaciones de sus funcionarios, y refuerzan su capacidad por lo que respecta a incorporar las cuestiones de género y mejorar la representación de las mujeres, en particular en los niveles decisorios

Meta: 10 países.

Resultado: 20 países, incluida una subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
Jamaica y Santa Lucía: pusieron en práctica varias recomendaciones resultantes de estudios de diagnóstico y de estudios sobre aspectos organizativos para reforzar el Ministerio de Trabajo.	Se emprendieron exámenes de diagnóstico y se formularon recomendaciones sobre la estructura y las funciones orgánicas de las administraciones nacionales del trabajo.
Trinidad y Tabago: incrementó el número de inspectores del trabajo de 10 a 90.	La vasta información recopilada para redactar la nueva ley sobre seguridad en el trabajo indujo al Gobierno a reconocer la necesidad de reforzar la inspección del trabajo.
Suriname: publicó y distribuyó su propia guía de servicios para el personal de la administración del trabajo (<i>The system of labour administration in Suriname</i>).	Se facilitó asesoramiento y edición de carácter técnico sobre los temas que iban a incluirse en la publicación. Se proporcionaron fondos para la impresión y difusión de dicho texto.
América Central: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica: elaboraron planes de acción detallados para mejorar la administración y la aplicación de la legislación laboral y para promover una cultura de cumplimiento (de conformidad con la aplicación de las recomendaciones del Libro Blanco). Nicaragua elaboró una propuesta legislativa para reformar su sistema de inspección del trabajo.	Se prestó asistencia a los ministerios de trabajo para elaborar planes de trabajo detallados. Se proporcionó asistencia técnica al Ministerio de Trabajo de Nicaragua y a los parlamentarios para ayudarles a comprender plenamente las exigencias en materia de aplicación de los convenios relativos a la inspección del trabajo.
Ecuador: desarrolló un nuevo sistema de registro de estadísticas laborales e impartió formación al personal del Ministerio de Trabajo a efectos de su utilización. Creó instrumentos para facilitar la aplicación y el mantenimiento del sistema. Elaboró un proyecto y concertó un acuerdo interinstitucional para establecer un observatorio laboral.	Se proporcionó asesoramiento técnico sobre el nuevo sistema de registro de las estadísticas laborales para mejorar la calidad de los datos. Se prestó asistencia para la redacción del proyecto final de documento y también con respecto al acuerdo interinstitucional. También se brindó asesoramiento sobre el funcionamiento de un nuevo comité consultivo para el proyecto.
Filipinas: reforzó y puso en práctica el Marco Nacional para el Cumplimiento de las Normas Laborales (LSEF) con el apoyo de los interlocutores sociales. Los principales sindicatos están utilizando activamente los instrumentos de la OIT y otros instrumentos internacionales para influir en la legislación y la práctica nacionales en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores. Se institucionalizó la Comisión sobre el Mercado de Trabajo de la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) para mejorar la participación de los empleadores en la concepción de las políticas laborales y sociales.	Se prestó apoyo al Ministerio de Trabajo para la elaboración de manuales de formación y otros materiales didácticos, y para la realización de un foro tripartito. Se complementó la formación de formadores sobre el LSEF para el personal regional del Ministerio y para los grupos de los empleadores y de los trabajadores. Se proporcionó apoyo financiero y técnico a organizaciones de trabajadores con miras a la aplicación de programas de desarrollo de la capacidad sobre las cuestiones clave de la temática laboral. Se prestó apoyo a la ECOP a efectos del desarrollo de la capacidad, la promoción y el diálogo sobre políticas.

Resultado	Contribución de la OIT
Indonesia: adoptó disposiciones legislativas sobre la administración del trabajo y la reglamentación correspondiente para su aplicación en las que se tienen en cuenta los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Se proporcionó asistencia técnica y otros aportes para la redacción de los textos y el proceso de consulta. Se emprendió una auditoría de la administración del trabajo y se formularon recomendaciones. Se hicieron aportes periódicos a los procesos de diálogo social y se hizo un seguimiento de los mismos. Se impartió formación a los interlocutores sociales sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
Jordania: redactó enmiendas al Código del Trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Impartió formación a personal de diversas unidades del Ministerio de Trabajo. En la actualidad está estableciendo una Unidad de Asesoramiento en Materia de Políticas para mejorar las capacidades institucionales del Ministerio.	Se proporcionaron orientaciones en materia de políticas, así como programas de formación (viajes de estudios, becas, etc.) y otro tipo de apoyo sobre cuestiones relacionadas con la administración del trabajo. Se llevó a cabo un seminario nacional tripartito sobre administración del trabajo y migración. Se preparó una propuesta para apoyar la creación de un centro nacional para la formación de inspectores del trabajo y se prestó apoyo a tales efectos. Se llevaron a cabo otras actividades de formación para los interlocutores sociales sobre el cumplimiento de la legislación laboral.
Kuwait: el Ministerio de Trabajo aumentó el número de inspectores del trabajo.	Un estudio financiado por la OIT sobre la política de Kuwait en lo relativo a la contratación de trabajadores migrantes y el consiguiente debate nacional redundaron en la contratación de nuevos inspectores del trabajo. Se brindó asesoramiento sobre la ley relativa a los sindicatos, el diálogo social y los derechos de las trabajadoras.
Lesotho, Namibia y Swazilandia: completaron un examen estratégico de los sistemas de inspección del trabajo y están poniendo en práctica las recomendaciones correspondientes, incluida la capacitación del personal con la formación necesaria.	Se llevaron a cabo auditorías de la gestión estratégica en ese ámbito y se prestaron servicios de asesoramiento con el fin de ayudar a poner en práctica las recomendaciones. Se desarrolló un sistema electrónico de gestión de la inspección del trabajo que el Ministerio de Trabajo ha de utilizar cuando se imparte formación al personal clave a ese respecto.
Omán: aumentó el número de inspectores del trabajo mediante la designación y formación de 110 nuevos inspectores.	Se proporcionó apoyo a la formación y se facilitó el envío de personal en comisión de servicio al Ministerio de Trabajo de Singapur para perfeccionar la formación.
Panamá: preparó un proyecto de ley orgánica del trabajo sobre las funciones del Ministerio de Trabajo.	Se realizaron auditorías de la administración del trabajo. La aplicación de las recomendaciones resultantes de la auditoría dio lugar a la preparación del proyecto de ley. Se proporcionó asesoramiento técnico sobre la posible ratificación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).
Perú: estableció un nuevo sistema nacional de inspección del trabajo.	Se prestó asistencia para la creación, reglamentación y puesta en práctica de un sistema de inspección del trabajo integrado. Se proporcionó apoyo para la formulación y aprobación de la Ley General de Inspección del Trabajo. Se llevaron a cabo actividades de formación y promoción en el contexto de la planificación de las inspecciones del trabajo, orientadas a los directores y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a las Direcciones Regionales del Trabajo. Se elaboraron procedimientos y una guía de inspección.

226. Cabe señalar también que:

- **Burkina Faso, Guinea y Marruecos:** emprendieron auditorías sobre la gestión estratégica como paso inicial hacia la modernización de las respectivas administraciones del trabajo.
- **Islas del Caribe:** los Ministros de Trabajo expresaron su apoyo con miras a la consecución del trabajo decente. Funcionarios de nivel superior encargados de las cuestiones laborales están actuando como puntos focales para la realización de un proyecto sobre la armonización de la legislación laboral de la CARICOM.
- **Dominica:** está examinando una serie de recomendaciones resultantes de estudios de diagnóstico o de estudios sobre aspectos organizativos que se han realizado para fortalecer el Ministerio de Trabajo.
- **México:** los mandantes comenzaron a formular indicadores de trabajo decente, principalmente en relación con el seguimiento de la eficiencia del mercado de trabajo, y para concebir un sistema nacional de información sobre riesgos profesionales (seguridad y salud en el trabajo).
- **Nepal:** está examinando los resultados de una auditoría de la administración del trabajo completada recientemente.
- **Sudán:** completó una auditoría de la gestión estratégica y está examinando actualmente las implicaciones de dicha auditoría.

Indicador ii): Los Estados Miembros recurren en mayor medida al diálogo social como herramienta de gobernanza del lugar de trabajo, del mercado de trabajo y del ámbito socioeconómico nacional, y hacen progresos mensurables en lo que atañe a aumentar la representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social

Meta: 10 países.

Resultado: 20 países, incluida una subregión.

Resultado	Contribución de la OIT
Afganistán: la legislación laboral dispone la creación de un Comité consultivo tripartito sobre cuestiones laborales. El Ministerio de Trabajo creó una unidad de asesoramiento en materia de relaciones laborales.	Se organizaron seminarios y reuniones con mandantes tripartitos para promover el establecimiento del Comité y de la unidad de asesoramiento.
Bosnia y Herzegovina: un grupo de trabajo tripartito, actuando en representación del Consejo de Ministros y de los interlocutores sociales, formuló un proyecto de acuerdo tripartito sobre el establecimiento de un Consejo Nacional Económico y Social.	Se presentaron y examinaron diferentes opciones para la creación del Consejo Nacional Económico y Social durante una mesa redonda de alto nivel organizada por la OIT. Se proporcionó asesoramiento técnico sobre el proyecto de acuerdo.
Bulgaria: puso en práctica una reforma de la política salarial mediante el diálogo social. Los interlocutores sociales firmaron un pacto sobre el desarrollo económico y social en 2006, el cual comprende una política en materia de ingresos. El Gobierno adoptó una nueva reglamentación salarial tras haber efectuado consultas con los interlocutores sociales. Representantes del Gobierno, de los interlocutores sociales y del poder judicial examinaron opciones en la esfera de las políticas con miras a mejorar los mecanismos judiciales para la solución de los conflictos laborales.	Se proporcionó asesoramiento técnico y se aportaron conocimientos especializados, lo cual facilitó la comprensión y las negociaciones entre los interlocutores sociales. Se organizó una conferencia de alto nivel sobre la mejora de los mecanismos judiciales y se proporcionó información comparada sobre las prácticas innovadoras en Europa. Se preparó asimismo una publicación sobre temas conexos.

Resultado	Contribución de la OIT
Camboya: por primera vez, empleadores del sector del vestido y 17 organizaciones de trabajadores diferentes participaron en una negociación sectorial de alcance nacional sobre el salario mínimo. El Gobierno (Octavo Grupo de Trabajo del Primer Ministro) se comprometió a promover la negociación colectiva como medio para prevenir los conflictos y establecer representantes sindicales en el ámbito de la empresa para más de 1.000 sindicatos. El Ministerio de Trabajo dio su acuerdo para elaborar directrices destinadas a los conciliadores. El Consejo de Arbitraje contará con el apoyo del Banco Mundial hasta 2012.	Se facilitaron las negociaciones nacionales y se brindó formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para ayudarles con la negociación. La OIT participó en el Grupo de Trabajo y puso de relieve la necesidad de instituir un sistema de relaciones laborales bien consolidado sobre la base de la negociación colectiva y de establecer y respetar la representación sindical en el ámbito de la empresa como una condición previa indispensable para el éxito de la negociación. También se proporcionó formación a los conciliadores del Ministerio y se insistió en la necesidad de contar con directrices políticas claras. Se ayudó a establecer y sustentar el Consejo de Arbitraje.
Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Guinea, Rwanda, República Centroafricana, Senegal y Togo: reactivaron o establecieron órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional.	Se facilitó la celebración de reuniones tripartitas y bipartitas de los interlocutores sociales y se proporcionaron servicios de asesoramiento para poner en práctica sus recomendaciones. Se brindó formación a los interlocutores sociales sobre la negociación colectiva y la solución de conflictos.
China: llegó a un consenso tripartito sobre la necesidad de una nueva ley relativa a la solución de conflictos laborales. El Ministerio de Trabajo y el Congreso Nacional del Pueblo aprobaron el primer proyecto de una ley sobre la solución de conflictos laborales. Se registraron progresos en cuanto al establecimiento de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.	Se llevaron a cabo seminarios tripartitos de alto nivel en materia de políticas sobre sistemas de solución de conflictos laborales, mecanismos de mediación y conciliación mediante el recurso a terceros fuera del ámbito de la empresa, y mecanismos de prevención de conflictos dentro del ámbito de la empresa. Se prestó apoyo para la realización de un viaje de estudio de alto nivel sobre estos temas a la Región Administrativa Especial de Hong Kong. Se llevaron a cabo actividades de formación en materia de negociación colectiva junto con la Federación de Sindicatos de China.
Colombia: firmó un acuerdo tripartito sobre la mejora del proceso de diálogo social. El acuerdo estableció también una serie de reuniones periódicas de la Comisión Consultiva permanente	Se proporcionó asesoramiento técnico sobre el acuerdo tripartito. Se negoció un proyecto de cooperación técnica para poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. Un representante de la OIT participará en todas las reuniones de la Comisión Consultiva permanente.
Indonesia: modificó la estructura del órgano nacional tripartito para garantizar la representación de todas las partes. Se está llevando a cabo un debate tripartito sobre la flexibilidad.	Se brindó formación a los mandantes tripartitos, especialmente en el ámbito nacional, sobre la cooperación en el lugar de trabajo y la negociación colectiva. Con la participación de los interlocutores tripartitos nacionales, se preparó un documento técnico sobre seguridad social y flexibilidad del mercado de trabajo y se facilitaron las discusiones conexas.
Mongolia: los mandantes tripartitos prepararon una propuesta sobre «Asociaciones para el desarrollo 2007-2015», en la que se determinan las necesidades en materia de creación de capacidad y un plan de trabajo sobre las esferas técnicas prioritarias. El Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, está trabajando en torno a propuestas para mejorar el sistema de salarios.	Se formularon comentarios sobre el plan de trabajo para reforzar las instituciones tripartitas. Se llevaron a cabo actividades de creación de capacidad junto con la Confederación de Sindicatos de Mongolia sobre el tema de los salarios.

Resultado	Contribución de la OIT
Mozambique: adoptó la ley laboral por la que se autoriza la solución extrajudicial de conflictos laborales, que entró en vigor en 2007.	Se formularon comentarios sobre el proyecto de ley. Se exploró una posible colaboración con el primer centro privado de Mozambique para proporcionar servicios especializados en el campo de las relaciones laborales.
Perú: revitalizó el Consejo Nacional del Trabajo, descentralizó sus operaciones y amplió el programa de trabajo correspondiente para incluir a representantes de cooperativas y microempresas y para abordar consideraciones relativas a las cuestiones de género.	Se proporcionó asistencia técnica para enmendar el estatuto constitutivo. Se brindó formación al personal del Ministerio de Trabajo y a los interlocutores sociales. Se ayudó a redactar la reglamentación interna del Ministerio. Se proporcionó asesoramiento sobre el proceso de descentralización de las operaciones del Consejo.
Sudáfrica: utilizó el diálogo social como mecanismo clave para reforzar la capacidad en el ámbito de la empresa en la industria textil y el sector del turismo en esferas tales como la calidad, la competitividad, la productividad y las relaciones laborales. Se registraron mejoras en los resultados de seis empresas en la región de Western Cape, incluida la mejora de la calidad y la disminución de los niveles de absentismo.	Se ayudó a establecer y sustentar el diálogo en el ámbito de la empresa a través de un proceso de evaluación de las necesidades, elaboración de material de formación, establecimiento y formación de grupos de facilitadores internos, apoyo consultivo constante, supervisión y evaluación. Se siguió desarrollando un marco de proveedores de servicios independientes capaces de ofrecer servicios continuos sobre mejora de los resultados y desarrollo empresarial.
Viet Nam: estableció estructuras oficiales de relaciones laborales, incluida una Comisión Nacional Tripartita, para asesorar en materia de cuestiones laborales, y organismos bipartitos y tripartitos en determinadas provincias y empresas. Mejoró la capacidad de los actores en el campo de las relaciones laborales en los planos nacional, provincial y de la empresa.	Se proporcionó información y se impartió formación sobre las cuestiones clave/calificaciones fundamentales en relación con el establecimiento de un sistema de relaciones laborales sólido.

227. Cabe señalar también que:

- **Bahrein:** reforzó y potenció las capacidades para el diálogo social con miras a desarrollar un sistema más eficaz de solución de conflictos. Mejoró las calificaciones de los conciliadores y los mediadores.
- **Interregional:** la OIT estableció el Programa Better Work en asociación con la Corporación Financiera Internacional (rama del sector privado del Banco Mundial) para mejorar el diálogo social, las normas del trabajo, las condiciones de trabajo y la competitividad en las cadenas mundiales de suministro. Se están elaborando proyectos por país en Jordania, Lesotho y Viet Nam.

Indicador iii): Los Estados Miembros toman medidas para adoptar disposiciones legislativas basadas en las normas y el asesoramiento de la OIT por lo que respecta, entre otras cosas, a las cuestiones de género, con la intervención de los interlocutores sociales

Meta: 10 países.

Resultado: 57 países y tres agrupaciones regionales.

Resultado	Contribución de la OIT
28 países y tres agrupaciones regionales prepararon legislación contando para ello con el asesoramiento de la OIT: Albania, Armenia, Bolivia, Burkina Faso, Croacia, Ecuador, Estonia, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Jordania, Kiribati, Líbano, Liberia, Mongolia, Montenegro, Nepal, Omán, Perú, Reino Unido (Anguilla, Montserrat), Rumania, Sri Lanka, República Árabe Siria, Swazilandia, Timor-Leste, Turquía, Ucrania, Viet Nam y Yemen.	Se proporcionó asesoramiento sobre los procesos participativos de reforma de la legislación laboral, basados en el diálogo social. Se prestó asesoramiento técnico sobre propuestas legislativas y/o proyectos de leyes, y sobre la aplicación conexa de las normas internacionales del trabajo. Se hizo hincapié en la incorporación de las cuestiones de género en la legislación.
Agrupaciones regionales: Comunidad del Caribe (CARICOM), Liga de Estados Árabes y Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA).	CARICOM: se encomendó y supervisó la preparación de una importante investigación comparativa sobre la legislación modelo de la CARICOM y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en 13 países. Se llevaron a cabo dos talleres subregionales tripartitos de fortalecimiento de la capacidad en materia de legislación laboral. Se realizaron actividades de concienciación sobre el proceso participativo de reforma de la legislación laboral. Se reanudaron las consultas para ultimar las reformas en dos países. Se brindó formación a 45 participantes sobre la elaboración de leyes laborales que tengan en cuenta las cuestiones de género. Se difundieron directrices sobre la legislación laboral.
14 países están en vías de redactar o adoptar una legislación laboral más eficiente y eficaz y han mejorado los procesos de consulta tripartita: Afganistán, Ghana, Kenya, Kuwait, Lesotho, Malawi, Mauricio, Mauritania, Nigeria, Santa Lucía, Swazilandia, Ucrania, Vanuatu y Zambia.	Se prestó apoyo al proceso de elaboración legislativa (incluida la formación de los encargados de redactar los proyectos), se facilitaron las discusiones con los interlocutores sociales sobre los proyectos legislativos, y/o se prestó apoyo al Ministerio de Trabajo durante el proceso parlamentario. Se proporcionó formación a aproximadamente 100 jueces de tribunales del trabajo y miembros de tribunales laborales en países africanos de habla francesa, inglesa y portuguesa sobre cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA (incluidas las implicaciones de género y la justicia procesal). En América Central se realizaron actividades de sensibilización destinadas a más de 150 jueces de siete países sobre las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y conocimientos comparados en materia de relaciones laborales, y se promovió el desarrollo de las calificaciones para mejorar la redacción de las decisiones y los procedimientos en los tribunales.
15 países adoptaron legislación que refleja el asesoramiento técnico de la OIT: Bahrein, República Checa, China, Eslovaquia, Fiji, Kazajistán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, República de Moldova, Mozambique, Namibia, República Árabe Siria, Ucrania, Uganda, y Viet Nam.	Véanse ejemplos específicos <i>infra</i> . Nota: la discusión de los proyectos legislativos en el parlamento/la adopción de la legislación puede concretarse varios años después de haber tenido lugar la intervención de la OIT.

228. Entre los ejemplos específicos para este indicador se incluyen los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
Bahrein: adoptó la Ley sobre el Seguro de Desempleo.	Se prepararon los proyectos de lineamientos políticos y de ley tras discusiones con el Gobierno y otras partes interesadas clave. Se organizó un foro nacional para discutir las propuestas.
República Checa: adoptó un nuevo Código del Trabajo.	Se proporcionó asesoramiento técnico y se brindó formación a las personas encargadas de redactar la legislación laboral.
China: adoptó la Ley sobre la Promoción del Empleo y la Ley sobre los Contratos de Trabajo.	Se proporcionó asesoramiento técnico y comentarios, y se facilitaron las consultas tripartitas.
Eslovaquia: adoptó una ley sobre la consulta tripartita en el ámbito nacional.	Se proporcionó asesoramiento técnico durante el proceso de elaboración y redacción del texto legislativo y se brindó formación a los encargados de redactar las leyes laborales.
Fiji: adoptó la Ley sobre las Relaciones de Empleo.	Se facilitaron comentarios y asesoramiento técnico sobre dicha Ley.
Kazajstán: adoptó un nuevo Código del Trabajo.	Se prestó asesoramiento técnico sobre el proyecto de ley y en el marco de las discusiones con los mandantes tripartitos y los encargados de redactar la legislación laboral.
República Democrática Popular Lao: adoptó enmiendas a la Ley del Trabajo de 1994.	Se prestó asesoramiento sobre la revisión de la Ley y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
Lesotho: adoptó enmiendas al Código del Trabajo en las que se aborda la cuestión del VIH/SIDA.	Se facilitó asesoramiento técnico y comentarios escritos sobre el Código del Trabajo.
República de Moldova: mejoró el marco jurídico e institucional para el diálogo social tripartito en el ámbito nacional mediante la aprobación de una ley en virtud de la cual se establece una comisión nacional tripartita para las consultas y la negociación colectiva.	Se prestó asistencia para la redacción de la ley. Se brindó formación a los miembros de la comisión tripartita sobre principios, técnicas y procedimientos de diálogo social. Se ayudó a establecer la secretaría de la comisión.
Mozambique: los interlocutores sociales desempeñaron un papel activo en la revisión de la nueva Ley del Trabajo, que fue aprobada por el Parlamento en 2007.	Se proporcionó asistencia técnica y financiera durante el proceso de revisión de la Ley del Trabajo.
Namibia: adoptó enmiendas a la Ley del Trabajo sobre la resolución de conflictos.	Se facilitó asesoramiento técnico y comentarios escritos.
República Árabe Sira: adoptó una ley que permite el establecimiento de agencias privadas para la contratación y empleo de trabajadores domésticos.	Se proporcionó asesoramiento técnico y otro tipo de apoyo en relación con el proyecto legislativo.

Resultado	Contribución de la OIT
Ucrania: adoptó una ley sobre el diálogo social.	Se proporcionaron comentarios técnicos sobre el proyecto de ley. Expertos de la OIT participaron en una audiencia pública organizada por la Comisión Parlamentaria sobre Política Social y Trabajo.
Uganda: adoptó cuatro textos legislativos que estaban pendientes desde hace tiempo: la Ley sobre el Empleo, la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley sobre los Sindicatos y la Ley sobre los Conflictos Laborales (arbitraje y solución).	Se proporcionó asesoramiento técnico y se formularon comentarios escritos sobre la legislación.
Viet Nam: adoptó nuevas leyes sobre los jóvenes, la seguridad social, la igualdad de género y la migración al extranjero.	En el curso del proceso de elaboración de los textos legislativos, se proporcionó asesoramiento y asistencia a los mandantes y los interlocutores clave, incluida la Comisión Nacional para los Jóvenes y la Comisión sobre Asuntos Sociales de la Asamblea Nacional.

Indicador iv): Los Estados Miembros amplían a la economía informal los servicios de administración del trabajo, la cobertura de la legislación laboral y las cuestiones abordadas mediante el diálogo social

Meta: 8 países.

Resultado: 4 países.

Resultado	Contribución de la OIT
India: la Comisión nacional sobre las empresas del sector no organizado preparó informes sobre la necesidad de contar con seguridad social y sobre legislación de carácter general acerca de las condiciones mínimas de trabajo y de seguridad social. Se prepararon asimismo proyectos legislativos conexos. El Ministerio de Trabajo estableció un grupo de trabajo para preparar un informe sobre la ampliación del microseguro de salud para los trabajadores de la economía informal.	Se aportaron contribuciones a todos los informes y al contenido técnico de los proyectos legislativos.
Mongolia: se tomaron medidas para registrar a los trabajadores del sector informal, a fin de asegurarse de que su situación se refleje en políticas activas de mercado de trabajo y de que estén amparados por la seguridad social.	Se proporcionó asesoramiento y otro tipo de apoyo. Se promovió la organización de los trabajadores del sector informal a través de la Confederación de Sindicatos de Mongolia.
Sri Lanka: un número cada vez mayor de pequeñas empresas y microempresas se ha incorporado a cadenas de valor en los ámbitos locales.	Se prestó asistencia técnica sobre el desarrollo de la cadena de valor a pequeñas empresas y microempresas en cuatro distritos. Se amplió un proyecto para poder abarcar a las personas que trabajan en la economía informal con miras a organizarlas y vincularlas con las instituciones y procesos del sector formal.

Resultado	Contribución de la OIT
Turquía: como resultado de consultas celebradas entre el Gobierno y los interlocutores sociales, se llegó a un acuerdo sobre las medidas que hay que tomar en el ámbito nacional acerca de la economía informal y el trabajo no declarado.	Se llevaron a cabo actividades de promoción y de formación sobre la utilización del diálogo social como herramienta para abordar el problema del trabajo no declarado.

229. Cabe señalar que:

- **Azerbaiyán:** está celebrando periódicamente reuniones tripartitas para examinar la cuestión de la economía informal y posibles opciones/medidas.
- **Países andinos, países del África Subsahariana e India:** los mandantes tripartitos mejoraron su comprensión de las nuevas formas que reviste la relación de trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Indicador v): Los Estados Miembros ratifican o toman medidas prácticas para aplicar los convenios de la OIT relativos al diálogo social y la administración del trabajo (la atención se centra en los Convenios núms.144, 150 y 154)

Meta: 12 países.

Resultado: 13 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Ocho países ratificaron convenios: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144): Bosnia y Herzegovina, República Centroafricana, Kirguistán y Montenegro. Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150): República Centroafricana, República de Moldova y Trinidad y Tabago. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151): El Salvador. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154): Eslovenia.	En los últimos años se proporcionó asesoramiento técnico, se emprendieron actividades de promoción (incluida la distribución de material publicitario, así como la organización de seminarios tripartitos) y se celebraron discusiones en cada país sobre los requisitos en materia de aplicación.
Albania: (ratificó los Convenios núms. 144, 150, 151 y 154 entre 1999-2002). Completó una guía para la utilización del Código del Trabajo y proporcionó formación a los principales usuarios. Hizo progresos en cuanto a la aplicación de la legislación laboral (los jueces se basan ahora en dicha guía).	Se impartió formación a funcionarios del Ministerio de Trabajo sobre los procesos participativos de reforma de la legislación laboral y cuestiones relacionadas con la redacción y aplicación de la legislación. Se prestó asistencia para la preparación, traducción y divulgación de la guía para los usuarios y para impartir formación relacionada con la misma a los inspectores del trabajo, los jueces y los interlocutores sociales.

Resultado	Contribución de la OIT
Armenia: (ratificó el Convenio núm. 144 en 2005). Consulta ahora con regularidad a los interlocutores sociales a efectos de la preparación de las memorias que deben presentarse a la OIT, con miras a poner en práctica las disposiciones del Convenio núm. 144.	Se llevó a cabo un seminario tripartito sobre la elaboración y presentación de memorias y otras obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT, tras lo cual se celebraron varias reuniones de trabajo con el Ministerio de Trabajo y representantes de los interlocutores sociales.
Ecuador: mejoró la capacidad de negociación de los miembros del Consejo Nacional del Trabajo y de su Secretaría Técnica.	Se prestó asistencia técnica para seguir reforzando dicho Consejo. Se impartió formación a miembros del Consejo sobre técnicas de negociación.
México: (ratificó el Convenio núm. 150 en 1982). En 2007 la Comisión de Expertos formuló comentarios favorables sobre diversas iniciativas adoptadas por el Ministerio de Trabajo para mejorar la aplicación del Convenio núm. 150, tales como la celebración de consultas tripartitas para revisar el plan de desarrollo nacional.	Se proporcionó asesoramiento y formación así como otro tipo de apoyo mediante un proyecto destinado a reforzar los mecanismos institucionales de diálogo social.
Sudáfrica: (ratificó el Convenio núm. 144 en 2003). Revisó el papel de la institución nacional de diálogo social, esto es, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC). Reforzó la función y contribución del mismo a la formulación y aplicación de políticas y programas nacionales de desarrollo socioeconómico.	Se prestó apoyo para la revisión y se contribuyó a la finalización del informe correspondiente.

El diálogo social en Turquía

Como parte del seguimiento de la Resolución adoptada por la CIT en 2002 relativa al tripartismo y el diálogo social, se seleccionó a Turquía como país piloto para abordar la cuestión de la promoción del empleo y el problema del trabajo no declarado mediante el diálogo tripartito.

El programa estaba destinado a actores tanto del ámbito nacional como provincial; como resultado del mismo se hicieron evaluaciones pormenorizadas sobre el empleo declarado y no declarado, las relaciones laborales y el desarrollo económico en tres provincias. Se elaboraron planes de acción tripartitos que reflejaban el consenso y las soluciones propuestas y en 2006 se aprobó en una conferencia de alto nivel una Declaración tripartita sobre el diálogo social, la promoción del empleo y el trabajo no declarado.

El proyecto también permitió exponer a los mandantes de Turquía los diversos enfoques para abordar la economía sumergida en los países de la Unión Europea y culminó con la presentación en una conferencia tripartita internacional de alto nivel de un documento de trabajo titulado *Tackling Unregistered Work through Social Dialogue: the Turkish and European Experience*, sobre el trabajo no declarado y la forma de abordarlo a través del diálogo social.

Objetivo operativo 4c: El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial

Se desarrolla el papel reconocido de la OIT como foro para el diálogo social en el plano internacional sobre las cuestiones específicas que afectan a diferentes sectores, con el fin de tomar en consideración las dimensiones laboral y social de la creciente integración económica mundial.

Recursos destinados al desarrollo del diálogo social a nivel sectorial en 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

Gastos del presupuesto ordinario	33.658.199
Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios *	2.247.492
Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	—
Total	35.905.691

* Con exclusión de los gastos de organismos de ejecución, los fondos previstos para sufragar los aumentos de los costos y los gastos imprevistos. Se excluyen también las actividades transversales.

Resultado 4c.1: Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos

Los mandantes emplean el diálogo social para mejorar los resultados laborales y sociales en sectores económicos específicos y de ese modo mejoran su rendimiento.

Reseña general

230. Los resultados logrados reflejan importantes variaciones entre los sectores, tanto en el ámbito privado como en el público, con respecto al diálogo social, el entorno competitivo, la composición demográfica de la fuerza de trabajo, los perfiles de formación profesional y educativos, las ocupaciones y las condiciones de trabajo. Gracias a la atención prestada a estos aspectos específicos de cada sector, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, con la asistencia de la OIT, pudieron lograr un número considerable de mejoras con miras al trabajo decente en determinados sectores y países.

231. Si bien la estrategia general funcionó bien, el énfasis previsto originalmente en 2004, cuando se formuló la estrategia, tuvo que adaptarse en función de la evolución de los acontecimientos. En particular, la adopción en una fecha posterior a la prevista del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y la necesidad imprevista de celebrar una tercera discusión sobre el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), requirieron cambios en cuanto al centro de atención de los programas de trabajo. Con el fin de garantizar un amplio apoyo para los instrumentos en discusión, la Oficina recalcó el énfasis en las consultas en el proceso de elaboración de las normas, lo cual permitió alcanzar niveles de aceptación sin precedentes por parte de la Conferencia tanto para el Convenio sobre el trabajo marítimo como para el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

232. El nuevo enfoque de las actividades sectoriales aprobado por el Consejo de Administración fomentará aún más la comunicación, la colaboración y la cooperación respecto de las cuestiones sectoriales tanto dentro como fuera de la OIT. Dicho enfoque tiene por finalidad reforzar las áreas fundamentales de la labor y la investigación en el ámbito sectorial, y mejorar los procedimientos para establecer las prioridades. Una mayor flexibilidad y más consultas con los mandantes, así como una colaboración más directa con las oficinas exteriores, permitirán adaptar la labor a las necesidades de los lugares de trabajo en el mundo real.

233. Para mejorar la planificación de la labor sectorial, la OIT profundizó las consultas a través de órganos de asesoramiento y fomentó su colaboración para garantizar un enfoque sectorial coherente y sinergias con los programas de trabajo decente por país. Se hará mayor hincapié en la elaboración de

herramientas, con inclusión de materiales de formación. Los foros mundiales de diálogo, que se centrarán en cuestiones específicas, permitirán tener una visión más precisa de los desafíos sectoriales.

234. Entre las publicaciones, los estudios y otros documentos sectoriales producidos en 2006-2007, los siguientes fueron particularmente importantes: el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas*; las Directrices sobre el VIH/SIDA para el sector del transporte y el material de formación al respecto (*Using the ILO code of practice on HIV/AIDS and the World of Work: Guidelines for the transport sector*); la política relativa al VIH/SIDA en el lugar de trabajo para el sector de la educación en la región del Caribe y África Meridional (*HIV/AIDS workplace policy for the education sector for the Caribbean and for southern Africa*); la *Guía médica internacional de a bordo* (OMS/OIT/OMI); y un folleto para promover la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

Indicadores

Indicador i): Los mandantes utilizan el diálogo social para seleccionar y adoptar medidas eficaces encaminadas a mejorar los resultados sociales y laborales en determinados sectores económicos de un Estado Miembro

Meta: 20 países.

Resultado: 36 países: Alemania, Argelia, Argentina, Barbados, Brasil, Bulgaria, Camerún, República Centroafricana, Costa Rica, Croacia, República Dominicana, Egipto, Filipinas, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Kirguistán, Letonia, Líbano, Lituania, Madagascar, Marruecos, República de Moldova, Montenegro, Perú, Rumania, Federación de Rusia, Senegal, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Uganda, Yemen y Zambia.

235. Entre los ejemplos al respecto se incluyen los siguientes:

Resultado	Contribución de la OIT
15 países ratificaron convenios sectoriales: Alemania (núms. 146, 147, 166, 172, 180), Argelia (núms. 147, 167), Argentina (núm. 184), Brasil (núms. 167, 176), República Centroafricana (núm. 120), República Dominicana (núm. 170), El Salvador (núm. 151), Letonia (núms. 133, 180), Líbano (núm. 170), Lituania (núms. 147, 149), Montenegro (núms. 8, 9, 11, 12, 16, 22, 23, 25, 27, 32, 45, 53, 56, 69, 73, 74, 91, 92, 106, 113, 114, 126, 129), República de Moldova (núm. 152), Perú (núm. 178), Federación de Rusia (núm. 163) y República Árabe Siria (núm. 170).	Se proporcionó asesoramiento, a veces en el contexto de programas de acción sectoriales (por ejemplo, en relación con el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), o el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)) o mediante la labor habitual en relación con las normas internacionales del trabajo en determinados sectores (por ejemplo el sector marítimo o el sector portuario).
Barbados: revisó la legislación nacional sobre productos agroquímicos.	Se prestó asistencia técnica y se impartió formación.
Los mandantes tripartitos nacionales convinieron un plan de acción sobre formación profesional vinculado al establecimiento/mejora de las relaciones laborales institucionalizadas en el plano de la empresa/hotel.	Se realizaron actividades de sensibilización acerca de la necesidad de formación profesional. Se establecieron vínculos entre el programa de formación profesional y la estructura de diálogo social.
Brasil: estableció un foro tripartito sobre diálogo social en el sector de la construcción. Elaboró un plan de acción centrado en la seguridad y salud en el trabajo, la generación de empleo y la formación. Puso en práctica una serie de unidades de formación para los diferentes interlocutores. Dos grandes ciudades brasileñas emprendieron sus propias iniciativas (locales) basadas en el programa de acción.	Se facilitó el diálogo social, se elaboraron herramientas y se proporcionó formación. Se movilizó apoyo financiero y en especie por parte de los organismos nacionales.

Resultado	Contribución de la OIT
Bulgaria: firmó un convenio colectivo en el sector de la educación. El Parlamento aprobó una estrategia para el desarrollo de la educación escolar, que dio lugar a una mejora en la financiación de los establecimientos de enseñanza secundaria.	Se elaboró un marco conceptual para guiar las investigaciones y los análisis en el ámbito nacional. Se prestó asistencia para el establecimiento de un grupo directivo nacional tripartito para el programa nacional. Durante un foro nacional de diálogo sobre políticas, se formularon comentarios técnicos sobre un informe destinado a los encargados de tomar las decisiones.
Egipto: adoptó un plan de acción para la industria textil a fin de mejorar la competitividad.	Se facilitó la determinación de las prioridades para aumentar la competitividad de los tres sectores. Se prestó asistencia para la finalización y adopción del plan de acción en un seminario tripartito. Se organizó una mesa redonda para los donantes y se emprendieron esfuerzos participativos para la movilización de recursos.
Estableció un foro de diálogo social en el sector de la construcción, el cual formuló un plan de acción centrado en la seguridad y salud en el trabajo, la generación de empleo y la formación.	En el sector de la construcción, se facilitó el diálogo social, se elaboraron herramientas y se proporcionó formación. Se fomentó la inclusión de la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo y se proporcionó asesoramiento al respecto. Se emprendieron esfuerzos para la movilización de recursos y se establecieron vínculos con programas del Banco Mundial y otros organismos de las Naciones Unidas (por ejemplo, ONU-Hábitat).
Se firmó un Memorando de Entendimiento sobre formación profesional entre el Ministerio de Mano de Obra y Migración, el Ministerio de Turismo y organizaciones nacionales de trabajadores y empleadores del sector de la hotelería, la restauración y el turismo.	Se puso de relieve la necesidad de formación profesional en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo, y se elaboró un proyecto al respecto.
Filipinas: el Consejo Tripartito de la Industria Textil y del Vestido adoptó un Plan nacional de acción para promover el trabajo decente en el sector de los textiles y el vestido.	Se prestó apoyo técnico para la elaboración del Plan nacional de acción. Se aportaron contribuciones a dos estudios de investigación.
Ghana: incluyó reglamentación sobre las técnicas basadas en la utilización de abundante mano de obra en las nuevas políticas de adquisición de bienes y servicios del Gobierno central.	Se facilitó el diálogo social, se proporcionó formación y se elaboraron herramientas para el sector de la construcción.
El Instituto de Estudios del Gobierno Local, al cual se le encomendó impartir formación en distritos piloto, está brindando ahora formación de manera independiente en los otros distritos del país, sin financiación por parte de la OIT.	Se promovió la inclusión de técnicas basadas en la utilización de abundante mano de obra en la adquisición de bienes y servicios y se proporcionó asistencia técnica.
Kenya y Senegal: establecieron un Comité Directivo Nacional Tripartito como parte de una consulta nacional con los interlocutores sociales. Asimismo, se adoptó un plan nacional de acción sobre la gestión de la migración de los trabajadores del sector de la salud.	Actualmente se presta asistencia en relación con los esfuerzos de movilización de recursos. Se inició el proceso nacional de consulta tras la participación de esos países en la Reunión tripartita interregional sobre los servicios de salud, organizada por la OIT, que dio lugar a la adopción de planes de acción preliminares específicos para cada país.
	La OIT está proporcionando apoyo técnico y financiero para la puesta en práctica del plan de acción, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional para las Migraciones.

Resultado	Contribución de la OIT
Marruecos: se creó un comité bipartito en la industria textil y del vestido (el único comité sectorial bipartito de Marruecos). Se emprendió un proyecto piloto en 12 empresas. Se creó un comité bipartito en cada empresa. Esos comités están elaborando planes para mejorar la competitividad, con el apoyo de formadores capacitados por la OIT. El comité sectorial bipartito ha acordado con el Foro del AMF incluir a Marruecos en la iniciativa.	Se elaboró un programa para mejorar la competitividad de la industria textil y del vestido mediante el trabajo decente. Se adaptó el material de formación modular en función de la situación nacional. Se capacitó a formadores para que prestaran asistencia a las empresas y a los sindicatos con respecto a los desafíos relacionados con la globalización de la industria. Se financió la elaboración de una guía sobre el nuevo Código del Trabajo y se facilitó la puesta en práctica de una iniciativa del Foro del Acuerdo Multifibras (AMF).
Perú: adoptó un plan de acción tripartito para promover el trabajo decente para las trabajadoras en el sector de la elaboración del pescado.	Se organizó un seminario nacional tripartito para promover el trabajo decente y reforzar la dimensión de género en el sector de la elaboración del pescado en una selección de provincias. Los resultados de un estudio de campo realizado por la OIT sirvieron de base para el programa de trabajo del seminario.
República Unida de Tanzania: estableció un foro tripartito de diálogo social en el sector de la construcción. Formuló un plan de acción centrado en la seguridad y salud en el trabajo. Incluyó reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo en las nuevas políticas de adquisición de bienes y servicios del Gobierno central.	Se facilitó el diálogo social. Se puso en práctica una serie de unidades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo para los diferentes interlocutores y se elaboró material de formación. Se proporcionó asesoramiento y se promovió la inclusión en dichas políticas de la reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Actualmente, se presta apoyo para la movilización de recursos a fin de garantizar la sostenibilidad de las actividades.
Túnez: el Gobierno y los interlocutores sociales adoptaron un plan de acción para el sector de los textiles, el vestido y el calzado que abarca las cuestiones relativas al diálogo social en el ámbito de la empresa, las mejoras en la gestión de los recursos humanos y la vinculación de la formación de los trabajadores con las empresas. Se reforzaron las capacidades en relación con la mejora de las cuestiones relativas a la gestión del tiempo de trabajo.	Se prestó asistencia para la elaboración de un estudio sobre el sector de los textiles, el vestido y el calzado y la formulación del plan de acción. Se organizó un seminario tripartito sobre la gestión del tiempo de trabajo.
Uganda: adoptó legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo (<i>Safety Act</i>), en la que se incluyó por primera vez al sector agrícola.	La inclusión del sector agrícola fue el resultado del Programa de acción sectorial sobre la agricultura, a través del cual la OIT proporcionó asistencia técnica y formación.
Yemen: apoyó la puesta en práctica de una iniciativa sobre la promoción de la política en materia de género y cuestiones relativas a la mujer en el sector de la salud.	Se proporcionó asesoramiento técnico a lo largo de todo el proceso. Se financiaron cinco seminarios de formación y creación de redes. Se elaboró una herramienta de formación y promoción.
Zambia: los mandantes tripartitos elaboraron un proyecto conjunto para impartir un curso de formación de dos semanas de duración sobre las calificaciones y la empleabilidad en los servicios de telecomunicaciones, para trabajadores, directivos y funcionarios gubernamentales de Lesotho, Malawi, Swazilandia, Zambia y Zimbabwe.	En el Seminario tripartito regional sobre las calificaciones y la empleabilidad en los servicios de telecomunicaciones en ciertos países africanos (República Unida de Tanzania), los participantes determinaron las actividades que podrían llevarse a cabo en el contexto del Programa de Acción en 2007.

Indicador ii): Los Estados Miembros ratifican el convenio refundido sobre las normas del trabajo en el sector marítimo, en caso de que se apruebe

Meta: 5 países.

Resultado: 2 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Ratificación por Liberia e Islas Marshall	Se emprendió una campaña de ratificación, incluida la difusión de información sobre el Convenio entre los Estados Miembros, las organizaciones regionales y los actores del sector marítimo. Se llevaron a cabo consultas tripartitas de alto nivel en una serie de países y se organizaron seminarios tripartitos en todas las subregiones/regiones. Se elaboraron herramientas (CD-ROM, compilación de preguntas frecuentes y un folleto) para prestar asistencia con miras a la ratificación y la aplicación.

Indicador iii): Los Estados Miembros ratifican el convenio sobre la pesca, en caso de que se apruebe

Meta: 8 países.

Resultado: no es aplicable.

236. Debido a la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo de celebrar una tercera reunión sobre el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), el Convenio se adoptó recién en junio de 2007. Por consiguiente, no han podido recibirse aún ratificaciones.

Indicador iv): Los Estados Miembros ratifican el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

Meta: 10 países.

Resultado: 8 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Ratificación por: Albania, Azerbaiyán, Bahamas, República de Corea, Madagascar, República de Moldova, Pakistán y Vanuatu.	Actividades de promoción y sensibilización con miras a la ratificación del Convenio. Se prestó asistencia técnica, antes y después de la ratificación, en relación con los aspectos técnicos de las normas, la conformidad de los documentos de identidad de la gente de mar con las exigencias del Convenio y la emisión de dichos documentos de identidad. Se pusieron a prueba y se aprobaron cuatro productos biométricos adicionales.
Declaración de aplicación provisional por parte de Lituania.	

Indicador v): Los mandantes adoptan medidas para aplicar los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices sectoriales

Resultado: 10 países.

Resultado: 33 países.

Resultado	Contribución de la OIT
Educación Representantes tripartitos o bipartitos de 25 países adoptaron declaraciones de política (países de la SADC y Nigeria), planes de acción (países del Caribe), declaraciones de consenso (países de América Latina) o conclusiones/recomendaciones para los responsables de la adopción de política en el ámbito nacional (Nigeria y Bulgaria) sobre las políticas y medidas apropiadas para subsanar la escasez de docentes en los respectivos países. 15 países de África: Angola, Botswana, República Democrática del Congo, Lesotho, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Sudáfrica, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabwe. Cuatro países de América Latina: Argentina, Brasil, Chile y México. Nueve países del Caribe: Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Dominica, Guyana, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y Trinidad y Tabago. Un país en Europa Oriental: Bulgaria. Producción de metales básicos En su acuerdo global con Arcelor Mittal Steel, las organizaciones de trabajadores de ocho países (así como la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y la Federación Europea de Metalúrgicos) convinieron en considerar el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la industria del hierro y el acero como norma mínima en materia de seguridad y salud en el trabajo: Argentina (ASIMRA, UOM), Brasil (CNM-CUT, CNTM), Canadá (USW-CA), Estados Unidos (USW, FITIM), ex República Yugoslava de Macedonia (SIER), México (SNTMMSRM), Rumania (FSS) y Sudáfrica (NUMSA).	Materiales/documentación (repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, directrices conjuntas OIT/OMS, directrices para los empleadores y los trabajadores). Mejora de la capacidad mediante actividades de formación, concienciación y promoción. Se facilitaron investigaciones, se organizaron foros de diálogo sobre política y se prestó asistencia técnica a través del programa de acción del sector de la educación denominado Personal docente para el futuro: remediar la escasez de personal docente para alcanzar el objetivo de Educación para Todos. El Repertorio de recomendaciones prácticas fue objeto de actividades de promoción y se tradujo al inglés, francés, español, chino, búlgaro, rumano, ruso y serbio.

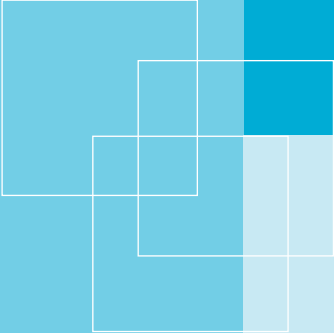
Resultado	Contribución de la OIT
Bangladesh: en virtud de la Ley sobre los Establecimientos Industriales se procedió a la inscripción de la totalidad de los 32 astilleros de desguace. La Asociación para el Desguace de Buques de Bangladesh creó una unidad encargada de la formación y la información en el marco de la asociación.	Se elaboró un manual de formación. Desde 2006, la mitad de los desguazadores del país (aproximadamente 5.000) recibieron formación en materia de seguridad y salud a través de un proyecto conjunto OIT-PNUD. Se prestó asesoramiento al Gobierno sobre una directiva nacional para el reciclaje de buques.
Brasil: la Dirección General de Puertos y Costas de Brasil impartió formación a 2.046 trabajadores y directivos portuarios.	El material de formación de la OIT destinado a los trabajadores portuarios se utilizó para impartir la formación.
China: la Administración Estatal de Seguridad en el Trabajo distribuyó la versión china del nuevo Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas entre los directores de minas, los inspectores y las instituciones académicas del sector.	Se tradujo y promocionó el nuevo Repertorio de recomendaciones prácticas en estrecha colaboración con la Administración Estatal de Seguridad en el Trabajo. El Consejo Internacional de Minería y Metales y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas llevaron a cabo un seminario sobre la evaluación de los riesgos.
Federación de Rusia: la Asociación del Transporte Internacional por Carretera incorporó secciones de la guía práctica de la OIT sobre el VIH/SIDA para el sector del transporte por carretera en los programas de sus 13 institutos de formación.	Se preparó material de formación al respecto. Esto dio lugar a la elaboración de una guía práctica sobre el VIH/SIDA en colaboración con la Unión Internacional de Transportes por Carretera y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.
Zimbabwe: se adoptaron y pusieron en práctica políticas y planes de acción sectoriales (transporte, minas, agricultura) sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo. El número de empresas que cuentan con políticas y programas relativos al lugar de trabajo aumentó en por lo menos el 50 por ciento.	Se proporcionó apoyo técnico y financiero (directrices para algunos sectores).

Las consultas tripartitas prepararon el terreno para una amplia adopción de convenios

Las votaciones nominales respecto de los convenios sectoriales adoptados en 2006-2007 (el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)) fueron el resultado directo de la importancia atribuida a las consultas en el proceso de elaboración de los mismos.

La refundición de las normas sobre el trabajo marítimo implicó un proceso de consultas tripartitas de cinco años de duración. Los conceptos fundamentales y los proyectos de disposiciones fueron examinados por un Grupo de Trabajo Tripartito de Alto Nivel, que se reunió cuatro veces, y su Subgrupo Tripartito, que se reunió dos veces. Esta labor de base permitió la celebración de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria y de la Reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo para concentrarse en algunas cuestiones que quedaban pendientes y encontrar soluciones que pudieran ser apoyadas por todos los grupos. El decidido apoyo de todos los mandantes fue crucial para crear un instrumento que ha de permitir garantizar el trabajo decente para la gente de mar.

Las consultas fueron también fundamentales en el proceso de elaboración de la nueva norma sobre la pesca, que contiene una «cláusula de aplicación progresiva» innovadora. Este concepto fue el resultado directo de intensas consultas oficiosas y fue propuesto por primera vez durante una mesa redonda regional tripartita. Su inclusión fue capital para suscitar un amplio apoyo para el Convenio.



ESTRATEGIAS TEMATICAS E INICIATIVAS INFOCUS

UNA GLOBALIZACION JUSTA

SUPERAR LA POBREZA MEDIANTE
EL TRABAJO

HACER AVANZAR LA IGUALDAD
DE GENERO

POTENCIAR LA INFLUENCIA
DE LAS NORMAS INTERNACIONALES
DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO

AMPLIAR LA INFLUENCIA
DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES,
EL DIALOGO SOCIAL Y EL TRIPARTISMO

INICIATIVA INFOCUS SOBRE
LA ECONOMIA INFORMAL

INICIATIVA INFOCUS SOBRE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS

INICIATIVA INFOCUS SOBRE LAS ZONAS
FRANCAS INDUSTRIALES



Estrategias temáticas e iniciativas InFocus

Estrategias temáticas

237. Las cinco estrategias temáticas promueven enfoques de trabajo integrados. Al alentar las actividades transversales en toda la OIT, las estrategias quedan plasmadas en los resultados de los cuatro objetivos estratégicos. La siguiente sección contiene una reseña general de cada estrategia temática y proporciona ejemplos de algunos de los importantes resultados alcanzados en los países y en el plano internacional. No constituye una enumeración completa de todos los logros obtenidos por la OIT a través de estas estrategias.

Una globalización justa

238. La importancia del Programa de Trabajo Decente para establecer una globalización justa determinó muchas de las actividades de la OIT en los países y en los planos regional e internacional. Un reto importante fue y sigue siendo la integración de la gama de políticas que determinan el entorno necesario para la creación de oportunidades de trabajo decente. Para ser plenamente eficaz, la OIT no sólo debe presentar su Programa como un paquete integrado de políticas, sino que también debe comprometerse con las organizaciones interlocutoras del sistema internacional para ofrecer un enfoque coherente respecto de este objetivo global.

239. El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización del Consejo de Administración desempeñó un papel vital porque en él se examinaron distintos informes de la Oficina y documentos de base sobre la coherencia de las políticas. Esto incluye el seguimiento de la Cumbre de 2005 de las Naciones Unidas, en la cual se declaró el trabajo decente como un objetivo central de las estrategias de desarrollo, con inclusión del logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En la Declaración Ministerial de 2006 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también se tomó en cuenta este concepto con la adopción de una extensa declaración destinada a generalizar el trabajo decente en todas las actividades de los organismos internacionales, así como en las estrategias nacionales de desarrollo. La Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) desarrolló ulteriormente la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente a fin de ayudar a los organismos a incorporar los objetivos de trabajo decente en sus respectivos programas.

240. Paralelamente a estas contribuciones, la OIT inició una serie de reuniones con miembros del personal de dirección del Fondo Monetario Internacional, del Banco Mundial, de la Organización Mundial del Comercio y de organismos de las Naciones Unidas que se ocupan de mejorar los análisis de las políticas para establecer vínculos entre los objetivos en materia de crecimiento, inversiones y empleo. La Iniciativa de Coherencia de las Políticas se ha desarrollado en tres dimensiones: examen del potencial de colaboración que existe entre las investigaciones de los diferentes organismos; reuniones regionales que vinculan las investigaciones con los retos actuales en materia de políticas; y evaluaciones del impacto que tienen las políticas internacionales sobre el trabajo decente en varios países.

241. En el plano internacional, las reuniones incluyeron participantes de DAES, UNCTAD, PNUD, FIDA, FAO, UNICEF, FMI, Banco Mundial y la OMC. Las discusiones se centraron en la flexiseguridad, la apertura financiera, la proporción que representan los salarios en el ingreso nacional, el comercio y el empleo, y la economía informal en África. También se celebraron reuniones adicionales relacionadas con las políticas en el África Meridional y en el Asia Meridional.

242. En el Foro sobre Trabajo Decente para una Globalización Justa celebrado en Lisboa, Portugal, se examinó la importancia de un nuevo paradigma de desarrollo que sirviera de guía para lograr la coherencia de las políticas. El Foro reunió a más de 400 participantes, a saber, mandantes de la OIT, representantes de organizaciones internacionales y de organizaciones de la sociedad civil, para discutir de qué manera un mayor diálogo y colaboración podría mejorar la contribución del Programa de Trabajo Decente para establecer una globalización justa.

243. En varios países también se está trabajando para evaluar el impacto que tienen las políticas económicas y financieras internacionales sobre el trabajo decente y para formular respuestas nacionales inte-

gradas. Con ello se busca apoyar los programas de trabajo decente por país y a la vez profundizar los conocimientos sobre los factores clave que influyen en las relaciones entre el crecimiento, las inversiones y el empleo. En Viet Nam y Costa Rica, se llevó a cabo un análisis detallado de la cadena de valor en el sector del café. En una reunión sectorial tripartita se examinó el impacto que tienen las cadenas mundiales de alimentos sobre el empleo, y también se llevaron a cabo proyectos para aumentar la competitividad por medio del trabajo decente en Marruecos, Filipinas, Rumania y Túnez. En Sudáfrica, las investigaciones contribuyeron a la elaboración de un proyecto de toda la Oficina sobre el potencial de un programa ampliado de obras públicas destinado a reducir la inseguridad de los ingresos y promover el empleo. Del mismo modo, en Nepal, un detallado análisis de la relación que existe entre las instituciones laborales, la legislación laboral y los resultados económicos sirvió como un aporte a la labor que se realiza con los mandantes en relación con un programa integrado de trabajo decente por país.

Superar la pobreza mediante el trabajo

244. Aunque el bienio anterior se centró en el desarrollo conceptual de la estrategia basada en la superación de la pobreza mediante el trabajo, y su aplicación en unos 15 países que participan en los DELP, el presente bienio se centró en tres áreas principales. A fin de poder cumplir el requisito de ampliar el programa con un presupuesto limitado, se elaboraron varias herramientas genéricas que pueden aplicarse en diversas condiciones nacionales. El programa también mejoró su capacidad para influir en la política nacional. Lo hizo a través de una relación más directa con los ministerios de finanzas y planificación, tratando de influir en los presupuestos nacionales y no sólo en los documentos sobre políticas, y tratando de obtener la coherencia de las políticas conjuntamente con las instituciones de Bretton Woods, con otros organismos de las Naciones Unidas y con los donantes y los interlocutores para el desarrollo. Por último, el interés de los mandantes por este programa mejoró como resultado de su participación en las actividades de mejora de la capacidad.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

- Del lado de la demanda, se fomentaron programas de política macroeconómica anticíclica para elevar el crecimiento y el empleo, particularmente en países que salen de un conflicto o económicamente deprimidos tales como Liberia, Mozambique y Zambia, y en subregiones en proceso de recuperación de Asia y América Latina.
- El empleo fue integrado en cierto número de marcos de políticas nacionales, por ejemplo, en Brasil, Camboya, China, Gambia, India, Pakistán, Indonesia, Lesotho y Yemen.
- Hubo efectos positivos sobre los programas de desarrollo de las calificaciones y de las empresas que permitieron aumentar la productividad, el empleo, y los ingresos, particularmente en la economía informal, en países tales como Azerbaiyán, Bangladesh, Brasil, el Caribe, Kirguistán, México, Pakistán, India y Samoa Occidental.
- Se proporcionó apoyo técnico a programas de protección social, por ejemplo, en Bahrein, Brasil, Côte d'Ivoire, Lituania, Ucrania, Vanuatu y Zambia. En los planes nacionales de Camerún, Etiopía y Papua Nueva Guinea se hizo hincapié en la lucha contra el VIH en el lugar de trabajo.
- Los programas intensivos en empleo demostraron ser particularmente eficaces en los lugares con condiciones locales difíciles, tales como Sri Lanka, Pakistán, Aceh y el norte de Sumatra. Los programas también tuvieron efectos a más largo plazo en países más estables, tales como Camboya y Sudáfrica.
- El trabajo forzoso, la exclusión y la discriminación causan la pobreza más extrema, y las repercusiones que tienen las acciones legislativas han quedado particularmente demostradas en los casos de Brasil y Pakistán.

Resultados mundiales/internacionales

- Las comunidades económicas regionales africanas, apoyadas por la Cumbre de la Unión Africana sobre el Empleo y el Alivio de la Pobreza, han recalcado el papel clave que desempeñan en la promoción de las políticas para la creación de empleo y la reducción de la pobreza.
- La unificación prevista por CARICOM del mercado de trabajo del Caribe constituye un instrumento de política clave para influir en el empleo y en el crecimiento y para reducir la pobreza.
- La decimosexta Reunión Regional de las Américas de la OIT concluyó con la recomendación de celebrar una década para promover el trabajo decente y contribuir a la reducción de la pobreza.
- El Foro Asiático del Empleo, celebrado a raíz de la recomendación de la decimocuarta Reunión Regional Asiática, se centró en el papel del empleo para influir en el crecimiento regional y reducir la pobreza cíclica y endémica.

Retos y enseñanzas extraídas

245. El reto actual sigue siendo la necesidad de influir de manera más eficaz en las políticas nacionales para obtener resultados mejores y observables en materia de trabajo y de lucha contra la pobreza. La política nacional, en particular la del caso de los países con dificultades y deudas, está sometida a una influencia desproporcionada del Banco Mundial, del Fondo Monetario Internacional y de los bancos regionales, debido a que acompañan su actuación con la concesión de créditos muy necesarios en esos países. Para influir mejor en los ministerios de economía nacionales, la OIT necesita, por lo tanto, reforzar aún más su base de análisis y de conocimientos sobre las políticas, así como su nivel de participación con esas instituciones financieras en los planos mundial, regional y nacional.

Hacer avanzar la igualdad de género

246. Se incrementaron los esfuerzos y se obtuvieron buenos resultados en las tareas de incorporar las cuestiones de género en las actividades realizadas con los mandantes en el plano nacional, y de continuar la colaboración con las Naciones Unidas y otros organismos internacionales para el desarrollo. La OIT participó y aportó contribuciones a muchos grupos de trabajo interorganismos, grupos sobre políticas y grupos temáticos en los cuales se incorporaron con éxito elementos relacionados con el trabajo decente y la igualdad de género.

247. Distintos enfoques contribuyeron a la obtención de resultados, con inclusión de las intervenciones destinadas a personas de ambos sexos y/o a personas de un sexo en particular. Esto incluyó el aumento de la capacidad de los interesados para integrar las dimensiones de género en cuestiones específicas relacionadas con el trabajo, la utilización de datos desglosados por sexo, la aplicación de análisis de género y de herramientas para examinar la legislación y programas relacionados con el trabajo, y la definición de indicadores para evaluar los PTDP y los MANUD. El Consejo de Administración respaldó un Plan de acción para la igualdad de género de la OIT para 2008-2009, el cual servirá de guía en el próximo bienio.

Hechos sobresalientes**Resultados por país**

248. La incorporación de las cuestiones de género quedó demostrada por:
- la inclusión de la igualdad de género en planes de empleo nacionales (República Unida de Tanzania, Yemen y Cabo Verde) y la formulación de planes de acción, tales como el Plan de acción nacional para las mujeres de Afganistán, que permitió mejorar las estrategias relacionadas con la incorporación de las cuestiones de género en programas más amplios de empleo y educación;
 - la integración de preocupaciones relativas a la igualdad de género en las nuevas leyes y políticas laborales en Samoa Occidental, en la Ley de Promoción del Empleo de China, en la política nacional de empleo de Jordania y en la política nacional sobre el VIH/SIDA en Nigeria;

- la inclusión de consideraciones de género en la planificación y aplicación de los PTDP, por ejemplo, en Albania, Bosnia, Jordania, Indonesia, Lesotho, República de Moldova, Mozambique, Chile, Paraguay y Brasil;
- la ratificación de los cuatro convenios clave sobre igualdad de género, es decir, los Convenios núms. 100, 111, 156 y 183, por nueve Estados Miembros, que ratificaron uno o varios de los cuatro convenios, siendo la más reciente la ratificación del Convenio núm. 156 por Paraguay tras una importante actividad de aumento de la capacidad y de sensibilización en materia de cuestiones de género por parte de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades;
- la utilización de la metodología participativa de auditoría de género de la OIT por parte de mandantes y de varios equipos por país de las Naciones Unidas (China, Pakistán, Filipinas, Federación de Rusia, Yemen) para mejorar los resultados en materia de igualdad de género de sus estructuras, políticas y actividades; y
- la promoción de una participación activa y/o equitativa de las mujeres en las actividades y en la toma de decisiones de las organizaciones de trabajadores en numerosos países y en el plano regional en África.

Resultados mundiales/internacionales

- hubo una mejora del número y de la situación de las mujeres que participaron en reuniones, seminarios y actividades de formación de la OIT. La proporción total de participantes mujeres se elevó al 52 por ciento (frente al 28 por ciento en 2004-2005);
- se proporcionaron aportes técnicos a confederaciones sindicales internacionales y regionales y al ECOSOC, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el PNUD, el FIDA, la FAO, la UNCTAD, la Organización Mundial del Turismo, el UNIFEM, la OCDE/CAD, el GNUD y muchos grupos temáticos de las Naciones Unidas que se ocupan de las cuestiones de género en todas las regiones.

Retos y enseñanzas extraídas

249. Es necesario seguir aumentando la capacidad de todo el personal de la OIT para que en su labor conserve y aborde las cuestiones relacionadas con la incorporación de los problemas de género y la potenciación de la mujer. Se trata de una cuestión clave en vista del número creciente de PTDP que se están elaborando y de la participación de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países en las actividades de la reforma titulada «Unidos en la acción». Hace falta un mayor apoyo institucional para impartir al personal formación en materia de igualdad de género, de técnicas para incorporar estas cuestiones, y de una promoción más eficaz de los cuatro convenios clave sobre igualdad de género.

250. Sigue siendo un reto importante mejorar la aplicación de la legislación contra la discriminación. La OIT debe seguir promoviendo un paquete de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y actuar con los mandantes para ofrecer un enfoque coherente de este objetivo global.

251. La utilización de auditorías participativas de género ha demostrado su eficacia para ayudar a los mandantes a luchar cada vez más contra las desigualdades de género que existen en sus estructuras y actividades. Esto contribuyó a modificar la legislación, las estructuras de gobierno, los enfoques de formación y permitió lograr una representación más equilibrada en las instancias que toman las decisiones de las organizaciones de los mandantes.

252. El apoyo brindado por los donantes para incorporar las cuestiones de género en los acuerdos de asociación ha creado oportunidades para aplicar iniciativas intersectoriales e iniciativas específicamente relacionadas con cuestiones de género, a fin de respaldar la aplicación de los programas de trabajo decente por país.

Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo

253. Las actividades destinadas a potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo sobre el desarrollo consistieron en promover tanto la ratificación como la aplicación de convenios actualizados, y en prestar asistencia a los Estados Miembros para ayudarlos a cumplir los convenios ratificados. En marzo de 2007, el Consejo de Administración debatió sobre la aplicación de una estrategia en materia de normas destinada a proporcionar ayuda a los Estados Miembros en las diferentes fases que conducen a la plena aplicación de las normas, en el contexto de los PTDP.

254. En todas sus actividades, la OIT recalcó y dio más importancia al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación de políticas, a la promoción, ratificación y aplicación de convenios, al aumento de la capacidad y de la sensibilización, y a la aplicación de políticas sociales en las empresas.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

255. Las normas internacionales del trabajo desempeñaron un papel importante en la mayoría de los programas de la Oficina y se llevaron a cabo actividades relacionadas con ellas en casi todas las áreas de la labor de la OIT. No es posible enumerar todas las actividades, pero a continuación se citan algunos resultados conexos:

- los Estados Miembros hicieron progresos en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la armonización de la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo (Etiopía, Fiji, Kiribati, Papua Nueva Guinea, Qatar, Islas Salomón, Vanuatu y Yemen). Se aplicaron políticas públicas en México para promover el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- se establecieron comisiones permanentes para la erradicación del trabajo forzoso en Bolivia y Perú. En Brasil, el aumento de las sanciones por la utilización de trabajo forzoso redujo el número de «trabajadores esclavizados» y el número de jornaleros sometidos a la trata internacional;
- se revisó la legislación laboral de Bosnia y Herzegovina para que reflejara mejor los principios de igualdad de género y de no discriminación;
- en 65 países se adoptaron medidas para eliminar el trabajo infantil mediante cooperación técnica;
- se presentaron más informes sobre convenios e instrumentos ratificados. Se adoptaron medidas para mejorar el cumplimiento de las normas de la OIT en Bosnia y Herzegovina y en la ex República Yugoslava de Macedonia;
- en la región de Asia y el Pacífico se adoptó un plan de acción regional para la migración laboral.

Resultados mundiales/internacionales

- se llevaron a cabo actividades en todas las regiones para mejorar la gobernanza a través de una mejor sensibilización y de la promoción de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el plano nacional, y a través del fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social y de las instituciones laborales (Brasil, Camboya, China, Colombia, Ecuador, Indonesia, Jordania, República Democrática Popular Lao, México, Mongolia, Filipinas, República Árabe Siria, Tailandia y Togo);
- se llevó a cabo un proyecto de investigaciones multisectoriales interdisciplinario sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo para ayudar a los Estados Miembros a aplicar de manera más eficaz las normas;
- en la región del Caribe, en el marco del CARICOM, se están celebrando discusiones acerca de una base social para incluir los ocho convenios fundamentales, los cuatro convenios prioritarios, una selección de convenios de la OIT sobre seguridad y salud y sobre seguridad social, así como convenios de la OIT relativos a la migración de mano de obra.

Retos y enseñanzas extraídas

256. El Consejo de Administración examinó (noviembre de 2007) un plan de acción relacionado, en particular, con una mejor integración de las normas internacionales del trabajo en las actividades de cooperación técnica. Este plan de acción debería constituir la espina dorsal de la influencia de las normas internacionales del trabajo sobre el desarrollo. Deberían extraerse varias enseñanzas de una evaluación de los programas de trabajo decente por país a fin de aumentar su componente de derechos.

257. Hace falta un enfoque más sistemático para identificar las prioridades nacionales de la cooperación técnica y para incorporar las prioridades relacionadas con las normas en las actividades de cooperación técnica tanto de la OIT como de las Naciones Unidas a fin de incrementar la influencia de las normas sobre el desarrollo. Se está preparando una guía de buenas prácticas que proporcionará asesoramiento e incrementará las oportunidades de financiación para promover y aplicar las normas a través de la cooperación técnica.

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

258. La estrategia destinada a ampliar la influencia de los interlocutores sociales, del diálogo social y del tripartismo recalcaba la importancia del tripartismo y el hecho de que su aplicación en toda la OIT era una responsabilidad compartida, razón por la cual representaba una respuesta concreta a la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.^a reunión en junio de 2002.

259. La necesidad de garantizar que el personal de la OIT estuviera bien compenetrado con el tripartismo y el diálogo social también constituía una cuestión fundamental. Se prepararon materiales y herramientas de orientación/formación para promover un mensaje más coherente e institucional dentro y fuera de la OIT, y para mejorar el proceso de incorporación interno y las prácticas operativas cotidianas. Esto incluyó las *Directrices para las consultas con las oficinas de actividades para los empleadores y los trabajadores* y un vídeo titulado «Tripartism and social dialogue: the heart of the ILO». La OIT siguió trabajando para aumentar el número de miembros de su personal con una experiencia de la «vida real» de las relaciones laborales que puedan contribuir con su experiencia directa para complementar los conocimientos técnicos de la OIT.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

- Además de las distintas cuestiones que se abordan diariamente a través de negociaciones colectivas bipartitas, en muchos países, el diálogo social y el tripartismo proporcionaban la base para establecer un consenso respecto de toda una variedad de políticas sociales y económicas. Esto incluía la promoción del empleo, la legislación laboral, la educación y la formación profesional, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género, las reformas de la seguridad social, la reducción de la pobreza y la reestructuración económica.
- A través de su participación nacional y regional, los mandantes tripartitos desarrollaron y compartieron conocimientos sobre cuestiones tales como el empleo de los jóvenes (Mozambique), la flexiseguridad (Ucrania), la política de desarrollo de las calificaciones (región de Asia y el Pacífico), las inversiones intensivas en empleo (Sudáfrica), la seguridad social (República de Moldova), la reforma de las pensiones (Bosnia y Herzegovina), el desarrollo de una estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo (Croacia), la igualdad de género (Brasil), el desarrollo de los recursos humanos (México), la eliminación de los riesgos en el lugar de trabajo (Albania, Bosnia y Herzegovina), la extensión de la protección social a la economía informal (Senegal), el trabajo infantil (Turquía, Pakistán), la estrategia contra el VIH/SIDA (China) y estrategias y herramientas locales de desarrollo (Filipinas).

Resultados mundiales/internacionales

- el tripartismo y la plena participación de los interlocutores sociales constituyeron un componente esencial en varios procesos, en particular en la planificación y aplicación de los programas de trabajo decente por país (PTDP), en los cuales se recalcaba la participación de los interlocutores sociales en la planificación y la aplicación;
- las reuniones sectoriales internacionales proporcionaron una plataforma ideal para seguir de cerca las tendencias mundiales del trabajo decente. Se trataron los temas siguientes: las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas; los efectos de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo; y la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: el cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada;
- el tripartismo y el diálogo social fueron incluidos en la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente, elaborada como parte de los esfuerzos desplegados en el proceso de reforma «Unidos en la acción», y en el documento sobre la política del sistema de las Naciones Unidas coordinado por la OIT acerca de la creación de empleo y la reinserción profesional.

Retos y enseñanzas extraídas

260. La incorporación del tripartismo y el diálogo social en la labor de la OIT sigue siendo desigual. Si bien la existencia misma de la estrategia constituye una expresión de la importancia del tripartismo y se observaron varias buenas prácticas, cinco años después de la adopción de la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, aún queda trabajo por hacer. En muchos países aún se requiere el apoyo de la OIT para crear una voluntad política e instituciones sostenibles de diálogo social.

261. Garantizar que los interlocutores sociales participaran plenamente y que pudieran ayudar en la aplicación de los PTDP constituyó un verdadero reto. No siempre estaba claro si los interlocutores sociales participaban activamente o si había recursos disponibles para su participación. La OIT debe determinar mejor la manera de dar participación a los interlocutores sociales en el diseño de los PTDP y evaluar las repercusiones de esta participación. Debido a que se prevé que el programa tendrá un carácter tripartito y a su importancia en relación con los MANUD y con los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países en el marco de la reforma «Unidos en la acción», la participación de los interlocutores sociales debería convertirse en una condición para la firma de los PTDP.

262. El tripartismo y el diálogo social le proporcionan a la OIT una ventaja comparativa única dentro del sistema multilateral. Sigue siendo indispensable recalcar las maneras en que el tripartismo y las normas contribuyen a mejorar la coherencia entre los objetivos sociales y económicos.

Iniciativas InFocus**Iniciativa InFocus sobre la economía informal (IFI-IE)**

263. Durante el bienio, la IFI-IE se centró en las siguientes áreas de acción conexas: desarrollo e intercambio de conocimientos; evaluación e integración de las herramientas de la OIT; apoyo a los PTDP; diálogo sobre las políticas; organización y tripartismo; y medición y acopio de datos.

264. A continuación se proporcionan algunos ejemplos de actividades clave:

- **Desarrollo e intercambio de conocimientos:** se llevaron a cabo análisis sobre los costos/beneficios que conlleva cumplir la legislación laboral, el mayor acceso de la mujer al empleo y las tendencias regionales. Se realizaron investigaciones adicionales sobre la exclusión social y la pobreza, grupos específicos de la economía informal, la reorientación de los servicios públicos hacia la economía informal y las repercusiones de los programas de aprendizaje.
- **Evaluación e integración de las herramientas de la OIT:** se está preparando un repertorio refundido de las principales herramientas de la OIT, así como una herramienta sobre derecho laboral y una guía para mejorar las MYPE, un cuestionario de encuesta sobre los déficits de trabajo decente y otras herramientas.

- **Organización y tripartismo:** Malawi, Burkina Faso, Sri Lanka y Camboya notificaron un mayor grado de organización de los trabajadores y de los empleadores en la economía informal y en algunos casos la formación de nuevos sindicatos.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

265. Varios países desplegaron importantes esfuerzos para abordar las cuestiones de gobernanza, formular políticas nacionales, ampliar la protección social, facilitar la organización y el diálogo, y aumentar la productividad de la economía informal. Entre los ejemplos notables cabe citar los siguientes:

- Mongolia formuló un marco de política nacional para la economía informal.
- China, Fiji, India, Papua Nueva Guinea, Samoa, Islas Salomón, Vanuatu y Jordania redactaron nuevas leyes o enmiendas a la legislación laboral existente para brindar mayor protección a algunos sectores de la economía informal.
- Se han aplicado programas y planes nacionales de lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo, particularmente en el caso de los grupos vulnerables del sector informal, en Camerún, República Centroafricana, China, Eritrea, Malawi, Mozambique, Papua Nueva Guinea, Rwanda, Zambia y Zimbabwe.
- Se han aplicado estrategias para mejorar las condiciones de trabajo, proporcionar protección social y promover enfoques integrados en Costa Rica, Filipinas, Tailandia, Kirguistán, Mozambique, Perú y Senegal.

Resultados mundiales/internacionales

- El objetivo principal de la IFI-IE era la puesta en práctica del consenso obtenido en la reunión de 2002 de la CIT respecto de la economía informal. En marzo de 2007, el Consejo de Administración examinó los progresos alcanzados en este campo y refrendó un enfoque general. La OIT participó en diálogos de alto nivel y en foros sobre políticas, y en el plano regional desempeñó un papel destacado en la undécima Reunión Regional Africana y en el Foro Regional de Asia sobre Crecimiento, Empleo y Trabajo Decente. La celebración de un coloquio interregional tripartito sobre la economía informal permitió analizar buenas prácticas y establecer redes de trabajo con interlocutores clave de nivel regional e internacional para promover políticas de trabajo decente en la economía informal.
- La identificación y refundición de múltiples herramientas de la OIT, el refuerzo de la capacidad de los Estados Miembros para utilizar metodologías para la recopilación de datos estadísticos, la actualización de informaciones estadísticas, los análisis interregionales y el intercambio de experiencias en materia de políticas y de buenas prácticas innovadoras constituyeron otros resultados clave.

Retos y enseñanzas extraídas

266. Los resultados obtenidos en este bienio confirman que es importante contar con un enfoque integrado que combine la promoción del empleo con la protección social. Las alianzas dentro de la OIT (en particular con las unidades que se ocupan del empleo y de la protección social y con las oficinas exteriores) fueron esenciales para lograr este resultado.

267. Un reto permanente fue la identificación y divulgación eficaz de buenas prácticas por parte de los interlocutores tripartitos en los distintos países. Existe una clara necesidad de integrar las numerosas herramientas de la OIT dirigidas a la economía informal en un formato fácil de utilizar y accesible para brindar un mejor apoyo a los PTDP. La escasez de recursos ha limitado el apoyo que se proporciona a un gran número de PTDP.

268. Durante el próximo bienio se continuará trabajando sobre la base de las estrategias elaboradas por esta iniciativa, particularmente por lo que se refiere al desarrollo de los conocimientos, la promoción y desarrollo de herramientas, y el apoyo a los PTDP y la formulación de políticas.

Iniciativa InFocus sobre la responsabilidad social de las empresas (IFI-CSR)

269. Se creó un grupo de coordinación de la IFI-CSR que debe servir de plataforma para el intercambio de conocimientos y prácticas recientes relacionados con la responsabilidad social de las empresas (RSE); este grupo con frecuencia presenta casos prácticos y/o invita a oradores externos para estimular la discusión. Su composición fue en aumento constante durante el bienio y actualmente comprende a 80 miembros del personal, que representan por igual a la sede y a las oficinas exteriores. Ello refleja el sumo interés del personal de la OIT por esta cuestión, así como la necesidad de que la OIT tenga una participación más eficaz en las actividades relacionadas con la RSE en el plano mundial.

270. Se organizaron dos foros InFocus sobre el tema de la auditoría, la supervisión y la certificación sociales (noviembre de 2006) y la notificación voluntaria (marzo de 2007). Con ocasión del 30.º aniversario de la Declaración sobre las EMN, la celebración en Ginebra (noviembre de 2007) de un foro especial, así como de eventos en el plano nacional en una selección de países, permitió seguir promoviendo la Declaración sobre las EMN y llevar a cabo una discusión sobre las posibles funciones y contribuciones de la OIT.

271. Se desarrolló un acervo interno de conocimientos mediante el análisis de cuestiones sectoriales y la identificación de prácticas eficaces para ayudar a llevar a la práctica los principios laborales de la Declaración sobre las EMN. El material de formación que se preparó acerca de la Declaración sobre las EMN se ha convertido en una contribución esencial a las reuniones tripartitas y de expertos, y seguirá sirviendo de instrumento para la promoción y aplicación de la Declaración.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

- El examen semestral para analizar las actividades de la OIT relacionadas con la RSE permitió determinar que las cadenas y agrupaciones de suministro son el principal medio de la participación de la OIT. Entre las iniciativas notables del sector privado que recibieron apoyo de la OIT, cabe citar la Iniciativa sobre Balones de Fútbol de Sialkot (Pakistán), la alianza con la industria del cacao (Africa Occidental), el proyecto Mejores Fábricas (Camboya), un proyecto con proveedores de Volkswagen (Brasil, México y Sudáfrica) y el Programa para la Mejora de la Fábrica (Viet Nam, Sri Lanka, India).
- Las actividades de aumento de la capacidad y los seminarios reforzaron la participación de los mandantes en la aplicación de iniciativas en materia de RSE en sus respectivos países, con inclusión de Hungría, Mongolia, Sudáfrica, Uganda y Kenya.

Resultados mundiales/internacionales

- La colaboración institucional y el diálogo constante con organizaciones intergubernamentales internacionales, así como la participación en otras iniciativas internacionales relacionadas con la RSE (por ejemplo, de la ISO, del Pacto Mundial, de la OCDE) dieron mayor visibilidad a la OIT y a sus instrumentos.

Retos y enseñanzas extraídas

272. La IFI-CSR identificó posibles medios para promover las empresas responsables. En el próximo bienio la Oficina seguirá promoviendo los principios establecidos en la Declaración sobre las EMN como punto de referencia para la utilización de buenas políticas y prácticas de RSE en materia de empleo y mano de obra.

273. Los retos clave incluyen:

- el fortalecimiento de la estrategia de la OIT para trabajar en actividades relacionadas con la RSE a fin de definir mejor el papel de la OIT en el debate internacional sobre la RSE;
- mejorar la capacidad de la OIT para participar en actividades relacionadas con la RSE, y
- mejorar al máximo la coordinación y las sinergias entre diferentes unidades de la OIT.

274. La OIT seguirá trabajando estrechamente con los interlocutores sociales y promoviendo un diálogo interno que permita desarrollar un sistema eficaz destinado a proporcionar a las empresas asesoramiento de calidad y coherente en relación con las normas internacionales del trabajo y la Declaración sobre las EMN.

Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales (ZFI)

275. La labor relacionada con las zonas francas industriales se centró en mejorar la base de conocimientos de la OIT y en comprender mejor el papel que desempeñan las ZFI en los países, en comparación con las empresas nacionales. A fin de contribuir a esta labor, la OIT realizó estudios por país, celebró mesas redondas tripartitas, y preparó sitios web internos y externos, que incluían una base de datos sobre las ZFI. Se creó un grupo de trabajo para coordinar la aplicación de la labor relacionada con las ZFI en toda la OIT. En el documento GB.301/ESP/5 se señalan las principales tendencias y acontecimientos relacionados con las ZFI en los últimos años y se identifican las áreas de la labor futura.

Hechos sobresalientes

Resultados por país

- Las mesas redondas tripartitas celebradas en Madagascar y en Costa Rica demostraron la necesidad de reforzar el diálogo social en las ZFI. En Madagascar, las discusiones llevaron a la adopción de recomendaciones sobre cuestiones de interés tanto para los empleadores como para los trabajadores (por ejemplo, la formación y el aprendizaje, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y la legislación laboral, el refuerzo de la inspección del trabajo, la protección social y el diálogo social). También se celebró una reunión preparatoria para los sindicatos en el marco de la Iniciativa InFocus. En Costa Rica, la mesa redonda se centró en las repercusiones del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica (TLCCA) sobre el futuro de las ZFI y el empleo, tras la celebración del referéndum de octubre de 2007 sobre el TLCCA.
- Un estudio por país sobre las ZFI en Sri Lanka mostró que se habían alcanzado progresos para mejorar las condiciones sociales en las ZFI, gracias a la cooperación de los mandantes tripartitos y al apoyo de la OIT. En otro estudio en Indonesia, si bien se mencionaba la importancia de las ZFI como fuente de creación de empleos, se llamó la atención sobre la necesidad de introducir mejoras en áreas tales como las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
- Un examen de la documentación sobre esta cuestión en China permitió destacar las principales características económicas de las empresas de exportación, la evolución del empleo, las condiciones de trabajo y el diálogo social, y evaluar la contribución que hacen las ZFI a la mejora de la economía nacional y de las normas sociales en China.
- En algunos países, las actividades de la OIT contribuyeron a mejorar la situación en las ZFI por lo que se refiere a la libertad sindical (Guatemala, Filipinas), el trabajo infantil (Bangladesh), la aplicación de la legislación laboral y las condiciones de trabajo (Fiji, Samoa, República Dominicana, Camboya). La OIT también impartió a los interlocutores sociales y a funcionarios del Ministerio de Trabajo formación sobre la promoción del diálogo social (Sri Lanka) y organizó diálogos para compartir experiencias internacionales pertinentes sobre reformas de la legislación del trabajo (India).

Resultados mundiales/internacionales

- Se llevaron a cabo dos estudios generales en los que se identificaron las principales tendencias en todo el mundo y se analizaron los derechos laborales y las condiciones de trabajo en las ZFI, comparándolas con situaciones distintas a las de las ZFI. En esos estudios también se examinó la contribución de las ZFI a las estrategias nacionales de desarrollo y al comercio, por ejemplo las reglas de la Organización Mundial del Comercio y las repercusiones de la terminación del Acuerdo Multifibras.

Retos y enseñanzas extraídas

276. Las ZFI constituyen un fenómeno muy dinámico sujeto a rápidos cambios y evoluciones en el contexto de la globalización. Exigen investigaciones y actualizaciones constantes de la información. En algunos casos, es poco probable que las ZFI conduzcan al desarrollo humano y social y al alivio de la pobreza. Pero en otros casos salen bien paradas de la comparación — por lo que se refiere a los salarios y a las condiciones de trabajo — frente a los lugares de trabajo fuera de ellas. Para el próximo bienio, la Oficina está planeando desarrollar servicios de asesoramiento para los gobiernos y los interlocutores y para definir un «paquete de políticas óptimas». El paquete de políticas se centrará en mejorar la calidad de la producción y del empleo en las ZFI.

CAPACIDADES INSTITUCIONALES

AMPLIAR LAS ASOCIACIONES

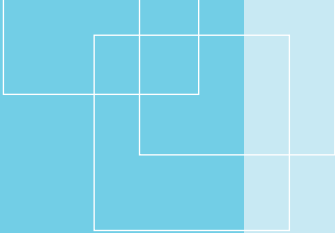
FORTALECER LA CAPACIDAD
EN EL CAMPO DE LA ESTADISTICA

REFORZAR EL DESARROLLO
DE LOS CONOCIMIENTOS
Y LA INFORMACION

REFORZAR LAS ESTRATEGIAS
DE COMUNICACION PARA
PROMOVER EL TRABAJO DECENTE

INSTITUTO INTERNACIONAL
DE ESTUDIOS LABORALES

CENTRO INTERNACIONAL
DE FORMACION DE LA OIT, TURIN



Capacidades institucionales

Ampliar las asociaciones

277. En la actualidad, el trabajo decente se reconoce universalmente como un elemento central e indispensable de la política de desarrollo y esencial para garantizar el desarrollo sostenible y luchar de manera eficaz contra la pobreza. El sistema de las Naciones Unidas se movilizó cada vez más en relación con el trabajo decente y numerosas reuniones internacionales adoptaron textos sobre política en los que expresaron su pleno apoyo a los principios del trabajo decente y contrajeron compromisos con su aplicación práctica en la labor de sus mandantes.

278. Se puso en práctica el compromiso del documento final de la Cumbre Mundial (septiembre de 2005) de convertir el trabajo decente en un objetivo mundial en pie de igualdad con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El medio principal para supervisar el avance de los objetivos de desarrollo acordados en el plano internacional, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio, comprende en la actualidad indicadores que muestran los progresos alcanzados en materia de trabajo decente.

279. La elaboración de la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente constituyó un logro y una mejora importante en materia de políticas. La Guía está destinada a todos los organismos especializados, programas y fondos del sistema de las Naciones Unidas, así como a otros actores internacionales del desarrollo, y explica las repercusiones del concepto de trabajo decente para la política del desarrollo. Se elaboró una estrategia para aplicar la Guía a fin de incorporar el trabajo decente en las políticas y programas de otras organizaciones en las fases clave desde 2007 hasta 2015.

Objetivo: La OIT colabora eficazmente con interlocutores internacionales clave en temas comunes

Indicadores

Indicador i) Las iniciativas internacionales por las que se ponen en práctica las declaraciones de Copenhague y del Milenio incorporan el trabajo decente

Meta: tres iniciativas emprendidas en 2006-2007.

Resultado: cuatro iniciativas.

- Se elaboró una plataforma de políticas para llevar a cabo actividades en todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de promover el trabajo decente para todos (Declaración Ministerial de 2006) y mecanismos de aplicación apropiados (resolución del ECOSOC, 2007).
- La Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente se divulgó en mayo de 2007, tras la aprobación de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE).
- El PNUD y la OIT convinieron (febrero de 2007) en incrementar la colaboración en el marco de la reforma de las Naciones Unidas para reforzar sus respectivos papeles para llevar a la práctica la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006.
- El trabajo decente fue incluido (mayo de 2007) como una meta completamente nueva del Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 (Erradicar la pobreza extrema y el hambre) y se finalizaron los detalles conceptuales y estadísticos.

Indicador ii) Los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y otros interlocutores clave aceptan el trabajo decente como marco para la comprensión del empleo en un contexto de desarrollo

Meta: diez citas en documentos de política e informes publicados por los interlocutores en 2006-2007.

Resultado: 13 citas en documentos e informes:

- del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (dos documentos de política); los ministros de trabajo del G8; la Unión Interparlamentaria; la Unión Europea; la Organización Árabe del Trabajo; la Comisión Europea; la 39.ª reunión de la Conferencia de Ministros de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico Africanos; la IV Cumbre de América Latina, el Caribe y la Unión Europea; el Cuarto período ordinario de sesiones de la Comisión de Asuntos Laborales y Sociales de la Unión Africana; el Consejo Europeo y la Comisión de la Unión Europea (declaración conjunta); la Novena Asamblea Mundial del Consejo Mundial de Iglesias; y la Décima Asamblea Mundial de la Asociación Internacional de los Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares.

Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística

280. El número de series estadísticas disponibles aumentó durante el bienio, mientras que la producción de estimaciones mundiales y regionales del indicador 11 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio promovió la medición de estadísticas del trabajo desglosadas por sexo en el plano nacional y dio un papel más importante a la OIT en la elaboración de indicadores para varios objetivos. Se proporcionó ayuda para mejorar la capacidad estadística a países de África, Asia, el Caribe, América Latina, Oceanía y Europa en varias áreas de las estadísticas del trabajo. Esta ayuda se reforzó con la publicación de seis manuales y documentos.

281. La falta de los recursos necesarios para introducir métodos de compilación y divulgación de datos desaceleró los progresos en un número cada vez mayor de series disponibles en la base de datos internacional (LABORSTA). La Oficina de Estadística dejó de trabajar en dos áreas relacionadas con la salud en el trabajo y las estadísticas sobre diálogo social. En 2007 se llevó a cabo un examen externo de las actividades estadísticas de la OIT. Se formularon varias recomendaciones para ampliar las estadísticas sobre trabajo decente y garantizar una mejor coordinación de las actividades estadísticas de la OIT.

282. Prosiguió la labor preparatoria de la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, principalmente la relacionada con la medición del tiempo de trabajo y el trabajo infantil. En la Reunión tripartita de expertos de 2007 se adoptó una versión actualizada de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. La OIT utilizó métodos más activos para la recopilación de datos (tales como cuestionarios electrónicos y la recopilación de datos de los sitios web nacionales) y empezó a introducir la norma para el intercambio de datos y de metadatos a fin de facilitar la compilación de estadísticas de los Estados Miembros y otros organismos internacionales.

Objetivo: Los Estados Miembros hacen mayor uso de las estadísticas y de las metodologías estadísticas de la OIT

Indicadores

Indicador i) Los Estados Miembros disponen de indicadores relativos al trabajo decente y estadísticas oficiales de la OIT que cumplen los requisitos cualitativos de integridad, solidez metodológica, precisión, fiabilidad, utilidad y accesibilidad

Meta: aumento del 10 por ciento del número de series estadísticas e indicadores relativos al trabajo decente divulgados en el sitio web de estadísticas de la OIT en 2006-2007 en comparación con los de 2004-2005.

Resultado: aumento del 8 por ciento del número de series estadísticas disponibles en LABORSTA.

283. Esto significa un 4 por ciento de aumento de la serie de base, un 3 por ciento de aumento de las nuevas series y un 1 por ciento de aumento de las series actualizadas.

Indicador ii) Los sistemas de estadísticas nacionales han aumentado la capacidad para producir estadísticas sobre trabajo decente

Meta: 15 Estados Miembros mejoran su elaboración y difusión de estadísticas desglosadas por sexo referentes al trabajo decente como parte integrante de sus programas nacionales de estadística.

Resultado: 20 Estados Miembros mejoraron elementos de sus programas de estadísticas.

- **Encuestas sobre la fuerza de trabajo:** Lesotho, Jamahiriya Árabe Libia, República de Moldova, Nicaragua, Omán, Pakistán, Paraguay, Sudáfrica, Sudán, República Unida de Tanzania.
- **Programas sobre estadísticas del trabajo:** Liberia.
- **Índices de los precios de consumo:** Zambia.
- **Estadísticas sobre los salarios (encuestas por empresa):** Pakistán.
- **Encuestas sobre el sector informal:** Yemen.
- **Clasificación nacional de ocupaciones:** Indonesia.

- **Estadísticas sobre los ingresos y gastos de los hogares y estadísticas sobre el empleo (estadísticas de los niveles de vida):** Ghana.
- **Encuestas sobre la migración:** Armenia, Ecuador, Egipto, Tailandia, Ucrania.

284. Cabría señalar que otros Estados Miembros mejoraron su capacidad para generar estadísticas a través de talleres, formación y seminarios de la OIT realizados en Botswana, Burkina Faso, Egipto, Kenya, Liberia, así como en varios países de Asia, el Caribe y América Latina.

Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información

285. Durante 2006-2007 se emprendieron varias iniciativas para reforzar los conocimientos como una herramienta estratégica de la Oficina. La OIT creó una red mundial de información para mejorar la transferencia de conocimientos en las regiones y entre ellas e inició un proyecto para digitalizar sus publicaciones. Se adoptó una estrategia de investigaciones y publicaciones y se desplegaron importantes esfuerzos para mejorar la calidad de las publicaciones de la OIT publicando más títulos revisados por colegas.

286. Además de seguir desarrollando una base de conocimientos, la OIT produjo varias guías de recursos basados en la web relacionadas con la igualdad de género, los trabajadores con discapacidades, el empleo de los jóvenes, la responsabilidad social de las empresas, las zonas francas industriales y la economía informal. Las guías compilan recursos de información en un paquete general de información que permite acceder a los textos completos de importantes publicaciones, normas, estadísticas de la OIT y a conocimientos que no proceden de la OIT en relación con esos temas.

287. La integración de bases de datos locales en LABORDOC para crear un punto central de acceso a todas las publicaciones de la OIT avanzó bastante e incluyó la celebración de talleres en cada región para desarrollar las competencias requeridas. La promoción de relaciones de trabajo más estrechas era una actividad en curso de este proceso, pero requería más tiempo de lo previsto.

288. Por intermedio del Comité de Investigaciones y Publicaciones, que fue creado por el Director General en 2005, la OIT desarrolló y adoptó una nueva estrategia de investigaciones y publicaciones. Entre otras cosas, la estrategia hace hincapié en un control más estricto de la calidad y en una selección más estratégica de las publicaciones. Se prevé que la estrategia sea plenamente operativa a partir de 2008.

289. En el sitio web de la OIT aumentó el número de publicaciones de la OIT que pueden descargarse gratuitamente. El número de publicaciones impresas formales incluidas en el catálogo de ventas de la OIT se redujo, pero durante el mismo período aumentó proporcionalmente el número de publicaciones examinadas por colegas. Además, la proporción de publicaciones formales que se publican juntamente con una institución asociada o con editores comerciales se duplicó entre 2004-2005 y 2006-2007.

Objetivo: Los mandantes, las instituciones asociadas y el público en general se dirigen a la OIT para obtener una información de calidad sobre cuestiones sociales y laborales

Indicadores

Indicador i) Publicaciones de mayor calidad

Meta: un aumento del número de publicaciones examinadas por colegas (aumento neto en relación con la base de referencia «departamento por departamento» fijada en 2005), y una disminución neta del número total de publicaciones oficiales impresas.

Resultado: un aumento de 26 por ciento de las publicaciones examinadas por colegas. Una disminución del 27 por ciento de las publicaciones formales impresas (se redujo de 62 a 45 títulos).

(Nota: las cifras arriba citadas se basan en el número de publicaciones enumeradas en el catálogo de ventas de la OIT.)

Indicador ii) Mejor acceso a los conocimientos de la OIT

Meta: aumento del número de publicaciones clave de la OIT que pueden descargarse gratuitamente a finales de 2007, en comparación con el número correspondiente a finales de 2005.

Resultado: el número de publicaciones de la OIT que pueden descargarse gratuitamente se duplicó con creces, pasando a 4.700.

Indicador iii) Los centros de información de la OIT, tanto los de la sede como los de las estructuras exteriores, emplean métodos comunes de gestión de los contenidos y una base de datos común para registrar información sobre sus colecciones

Meta: por lo menos 12 oficinas exteriores utilizan la base de datos LABORDOC de la OIT como base de datos centralizada a finales de 2007.

Resultado: cuatro centros de información utilizan LABORDOC como base de datos y 14 contribuyen con sus datos.

290. Para finales de 2007 se prevé la integración de siete bases de datos bibliográficas de la OIT (una de la región de Asia y el Pacífico y seis de la región de las Américas) en LABORDOC.

Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente

291. La mejora de las comunicaciones de la OIT ha dado como resultado un aumento de la visibilidad y del acceso a la información de la OIT. En los medios de comunicación audiovisuales, la producción de varios productos de vídeo y el suministro de material filmado a las emisoras contribuyó a aumentar la utilización de los informes centrados en la OIT. Si bien los cambios de los formatos y de los horarios de programación de las emisoras redujeron los tiempos de difusión asignados a material de la OIT, las estrategias de la Oficina se inclinaron hacia la producción de material informativo más corto y actividades de coproducción, en lugar de producciones internas. Si bien para ello se requieren más recursos, esta opción debería dar como resultado una mayor visibilidad a través de un aumento de las difusiones.

292. El sitio web de la OIT tiene mucho tráfico, como lo demuestra el creciente número de consultas registradas. En abril de 2007 se lanzó un nuevo sitio web público de la OIT en el que se utiliza el sistema de gestión del contenido de la web (WCMS). El nuevo sitio web tiene un diseño gráfico coherente y permite buscar y encontrar información con mayor facilidad y eficiencia. La introducción de tecnología del WCMS también permitió añadir una sección completamente nueva de vídeos.

293. El número de referencias a la OIT hechas en la prensa escrita aumentó de manera importante, particularmente en Asia y en Europa. Si bien la visibilidad en América Latina mejoró, fue más baja de lo previsto en América del Norte debido a la falta de personal calificado en materia de comunicaciones y de relaciones externas. Este problema ya fue resuelto y se prevé tener más presencia en América del Norte.

Objetivo: Las propuestas y los mensajes de la OIT influyen en la opinión pública y en los puntos de vista de los principales encargados de adoptar decisiones

Indicadores

Indicador i) Referencias y citas a la OIT que aparecen en la prensa mundial

Meta: el número de referencias aumenta durante el bienio y en comparación con el bienio anterior.

Resultado: un aumento del 42 por ciento.

2006-2007: 16.622

2004-2005: 9.621

Indicador ii) Mayor visibilidad de la OIT en los medios de comunicación audiovisuales

Meta: aumento del número de informes centrados en la OIT que aparecen en los principales medios de comunicación audiovisuales, tanto nacionales como internacionales, en comparación con el bienio anterior.

Resultado: un aumento del 22 por ciento de referencias en CNN.

Indicador iii) Mayor utilización del sitio Internet de la OIT

Meta: aumento del número de consultas al sitio web público, en comparación con el bienio anterior.

Resultado: aumento del 22 por ciento.

2006-2007: 58.509.719 consultas

2004-2005: 47.997.381 consultas

Instituto Internacional de Estudios Laborales

294. El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) elaboró una serie de productos de investigación sobre trabajo decente y desarrollo, y sobre la gobernanza social de la economía globalizada.

295. Esto incluye:

- un estudio de alto perfil del comercio y el empleo, realizado conjuntamente con la Organización Mundial del Comercio;
- la primera Conferencia de Investigaciones del IIEL, que contó con más de 40 presentaciones sobre trabajo decente, modelos sociales y redes de producción mundiales;
- la concesión del primer Premio de Investigaciones sobre Trabajo Decente de la OIT al Profesor Carmelo Mesa-Lago y al ex Presidente Nelson Mandela; y
- once libros y monografías (y otras diez más en preparación), 25 documentos de discusión y otras publicaciones más.

296. El Instituto impartió dos cursos de becarios para mandantes de la OIT (en inglés y en español) y preparó material pedagógico sobre trabajo decente y análisis del mercado de trabajo.

297. Se reforzaron los vínculos con las redes e instituciones de investigación externas en el plano nacional, principalmente en la India, China y Sudáfrica, así como en el plano regional en África, Europa y América Latina. Las conferencias sobre investigaciones celebradas en China y en la India ayudaron a establecer una relación de colaboración entre la OIT y esos países para llevar a cabo investigaciones. Como resultado de un proyecto del IIEL para el establecimiento de redes centrado en África, se está creando una nueva red para efectuar estudios laborales y sociales en el África de lengua inglesa.

Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

298. El Centro de Turín siguió reforzando la colaboración con programas técnicos y oficinas exteriores de la OIT. Esto incluyó la labor conjunta sobre desarrollo económico local realizada con el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa y con la región de Asia y el Pacífico, actividades de formación en materia de empleo de los jóvenes destinadas a los mandantes, un nuevo proyecto patrocinado por la Unión Europea sobre la migración africana, y labores más amplias en materia de administración del trabajo.

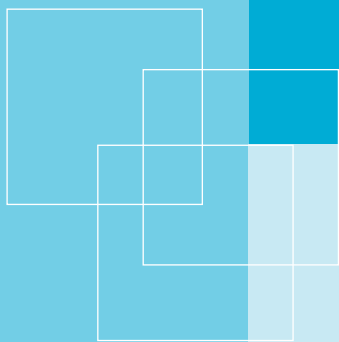
299. El Centro trabajó estrechamente con varios departamentos de la OIT para poner en práctica actividades de formación y desarrollo del personal de la OIT relacionadas con cuestiones tales como la gestión de los ciclos de proyectos. Para finales del bienio se podrá disponer de módulos sobre la gestión basada en los resultados y la elaboración y aplicación de los PTDP, como parte de los esfuerzos desplegados conjuntamente para definir un currículo en esas áreas.

300. Los imponderables de la financiación de las iniciativas conjuntas del Centro de Turín y de la OIT siguieron siendo un reto. Se desplegaron esfuerzos para obtener más financiación a mediano plazo por proyecto y para fortalecer los esfuerzos conjuntos de movilización de recursos del Centro de Turín y de la OIT. Un segundo reto ha sido la necesidad de mejorar los métodos de aprendizaje utilizados para impartir la formación. En 2007 se inició un programa para impartir formación al personal del Centro de Turín en la utilización de enfoques centrados en la persona que recibe la formación, en tecnología del aprendizaje y en otras calificaciones.

301. En concordancia con la evolución de la OIT, el Centro de Turín empezó a introducir una gestión basada en los resultados. Esta se desarrollará aún más en 2008-2009, e incluirá una mejor articulación de la contribución del Centro a los programas de trabajo decente por país.

Desglose de los participantes en la formación del Centro de Turín en 2006-2007

Objetivo estratégico	Total		Africa		Américas		Asia		Europa		Estados árabes		Por objetivo estratégico
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
1	1.851	1.231	480	246	805	662	297	95	178	166	92	64	3.082
2	2.563	1.872	683	366	785	725	489	235	303	259	304	287	4.435
3	898	438	265	98	177	103	157	85	109	83	191	69	1.336
4	2.334	1.433	572	289	494	315	420	251	718	533	130	45	3.767
Género	91	264	45	150	0	6	44	74	0	21	3	12	355
Total	7.737	5.238	2.044	1.150	2.260	1.809	1.407	740	1.308	1.062	719	478	12.975
	59,6%	40,4%	64,0%	36,0%	55,5%	44,5%	65,5%	34,5%	55,2%	44,8%	60,1%	39,9%	
Distribución regional				24,6%		31,4%		16,5%		18,3%		9,2%	



GOBERNANZA, APOYO Y GESTION

GESTION BASADA
EN LOS RESULTADOS

SERVICIOS
PARA LA GOBERNANZA

EVALUACION, SUPERVISION
Y RESPONSABILIZACION

INFRAESTRUCTURA



Gobernanza, apoyo y gestión

Recursos ordinarios y extrapresupuestarios destinados a la gobernanza, apoyo y gestión, 2006-2007 (en dólares de los EE.UU.)

	Gastos con cargo al presupuesto ordinario	Gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios	Gastos con cargo al superávit de 2000-2001	Total
Organos normativos	65.437.173	No se aplica	No se aplica	65.437.173
Servicios de gestión	52.771.974	3.883.209	2.149.357 ¹	58.804.540

¹ Incluye la seguridad y salud del personal e inversión en capacidades de gestión, del cuadro 3: «Utilización del superávit de 2000-2001, por categorías de gasto aprobadas por el Consejo de Administración» del documento GB.301/PFA/2 (Add.).

302. Las funciones de gobernanza, apoyo y gestión abarcan una gama de servicios internos que ayudan a la Organización y a la Oficina a proporcionar trabajo decente. Estas funciones incluyen la gobernanza (del Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, el Departamento de Relaciones, Reuniones y Documentos, la Oficina del Consejero Jurídico, la Oficina de Auditoría Interna y Control), el Sector de Gestión y Administración (MAS) (finanzas, recursos humanos, programación, evaluación, tecnología de la información, administración interna) y la gestión general.

303. Durante el bienio siguieron siendo importantes las actividades de mejora de la rendición de cuentas y la transparencia, de satisfacción del usuario y de medición de la calidad de los servicios. Durante ese período también se formularon indicadores de medición más robustos y una estrategia más cohesiva. Se llevaron a cabo dos encuestas para medir el grado de satisfacción interna con los servicios prestados, y los resultados obtenidos se utilizaron como un indicador de rendimiento para el próximo bienio.

304. Tras la formación en 2005 de un Grupo de Trabajo sobre reforma interna y la realización de un examen sobre las buenas prácticas, la OIT introdujo varias medidas relacionadas con la ética y la transparencia. La Oficina creó el puesto de Funcionario encargado de las Cuestiones de Ética (véanse los detalles más abajo) y un programa de formación para cuestiones de ética para el personal. Se redactaron o revisaron políticas destinadas al personal en materia de: participación de los funcionarios de la OIT en actividades exteriores; lucha contra el fraude; declaración financiera; y el empleo de parientes de funcionarios de la OIT. El Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2007 la creación de un Comité Consultivo de Supervisión Independiente. Se prevé que este Comité inicie sus operaciones en 2008.

Gestión basada en los resultados

Programación

305. El proceso de seguir incorporando la gestión basada en los resultados prosiguió en el contexto de la hoja de ruta para la gestión basada en los resultados (documento GB.297/PFA/1/1), que adoptó el Consejo de Administración en noviembre de 2006. La hoja de ruta ha proporcionado un marco y un calendario convenidos para las labores relacionadas con la gestión basada en los resultados y alienta la adopción de un enfoque más estructurado y transparente.

306. El Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) fue un instrumento importante para apoyar la gestión basada en los resultados, y se utilizó cada vez más en la Oficina tanto para la formulación del programa y presupuesto como para los procesos de gestión basada en los resultados, tal como se señala en el indicador i).

307. Se están preparando formatos, enfoques y soluciones tecnológicas comunes para la planificación de la labor y que constituirán una norma para todas las unidades operativas. La aplicación de la tecnología relacionada con IRIS y la identificación de los requisitos de presentación de informes para los indicadores de gestión está en curso y apoyará aún más la vinculación entre la formulación del presupuesto, la planificación, la ejecución y la gestión basada en los resultados. De manera general, la OIT sigue desarrollando un enfoque global con arreglo al cual IRIS abarca todas las facetas del ciclo de programación y preparación del presupuesto.

308. El proceso de reforzar la gestión basada en los resultados impuso una serie de demandas a la Oficina, en particular al personal de dirección, y por momentos superó la capacidad de las unidades centrales de política, que tuvieron que sobrellevar esa carga. En respuesta a esta situación, se está haciendo más hincapié en la gestión del cambio, la formación de personal y de mandantes en lo relacionado con la gestión basada en los resultados, y el desarrollo de herramientas para apoyar al personal de dirección, en particular a través de series de indicadores de IRIS.

Indicadores

Indicador i) Aplicación de la gestión basada en los resultados

Meta: plena utilización de los sistemas de control del rendimiento disponibles en IRIS.

Resultado: IRIS se utilizó cada vez más como una herramienta de gestión dentro de la Oficina.

309. El módulo sobre gestión estratégica del programa y presupuesto desempeñó un papel clave en el proceso de formulación del Programa y Presupuesto para 2006-2007 y en el correspondiente a 2008-2009. Introdujo un mayor grado de transparencia al permitir que todo el personal examinara y comentara las propuestas de todas las unidades a medida que iban siendo elaboradas. También permitió vincular estratégicamente los recursos con los resultados propuestos.

310. El módulo sobre planificación de la aplicación de la gestión estratégica permitió a la vez que todas las unidades definieran y contrajeran compromisos para dedicar tiempo del personal y fondos no relacionados con el personal a los programas de trabajo decente por país.

311. El módulo sobre el Informe de aplicación de la gestión estratégica se utilizó para reunir información sobre los resultados logrados y las contribuciones aportadas por la OIT a los programas de trabajo decente por país durante este bienio.

Indicador ii) Programación por país

Meta: plena aplicación de la programación por país.

Resultado: se ha desarrollado aproximadamente el 84 por ciento de los programas de trabajo decente por país (documentos conceptuales, proyectos de documentos o documentos finales) y se ha establecido un mecanismo regional para garantizar la calidad. Desde marzo de 2007, se han evaluado 31 proyectos de programas de trabajo decente por país.

Indicador iii) Mejora de la formulación estratégica del presupuesto

Meta: aplicación de todas las recomendaciones de la evaluación de la formulación estratégica del presupuesto correspondiente al bienio.

Resultado: las recomendaciones de la DCI fueron tomadas en cuenta en el contexto de la hoja de ruta de la gestión basada en los resultados. Los progresos alcanzados respecto de los hitos enumerados en la hoja de ruta fueron objeto de un informe anual ante el Consejo de Administración. La gestión basada en los resultados se ha convertido en un elemento esencial de las discusiones del Consejo de Administración celebradas en el contexto del Marco de Estrategias y Políticas, el Programa y Presupuesto y los informes de aplicación anuales y bienales.

Gestión de la cooperación técnica

312. La OIT se siguió centrando en mejorar la calidad de las propuestas de cooperación técnica y los acuerdos de donantes. Esta actividad fue facilitada por el proyecto DFID/Países Bajos, lo cual permitió impartir formación a 100 miembros del personal de la OIT en talleres sobre el diseño, examen y aplicación de proyectos. Se elaboró un nuevo manual sobre cooperación técnica, en el que se impartían directrices sobre la gestión del ciclo de proyectos, con inclusión de criterios y procedimientos para evaluar la calidad de los proyectos, su pertinencia en relación con los PTDP, su coherencia con el marco estratégico y en general con las políticas y procedimientos de la Oficina.

313. El alto número de propuestas, el breve plazo dado por los donantes y la recepción tardía de propuestas no permitieron someter todas las propuestas a un proceso de selección sistemático y puntual. También fue un reto proporcionar apoyo suficiente y permanente para la formulación y evaluación de proyectos. Por esta razón, el grado de exhaustividad de las evaluaciones y la calidad de las propuestas fue variado. Algunos programas individuales, tales como el IPEC, utilizaron sus propios mecanismos internos de examen antes de presentar las propuestas, y se diseñaron procesos de IRIS para garantizar la inclusión de informaciones clave. Se considera que la necesidad de reforzar y de sistematizar el apoyo global y el proceso de evaluación forman parte de la redefinición de las funciones del Departamento de Cooperación Técnica.

Indicadores

Indicador i) Evaluación de las propuestas

Meta: antes de su presentación a los donantes, todas las propuestas de proyecto cumplen con las normas mínimas fijadas en 2004-2005 por lo que respecta a la calidad de su diseño, su viabilidad técnica y los criterios de gestión del proyecto.

Resultado: se estima que el 75 por ciento de las propuestas de proyecto reunían los requisitos mínimos establecidos.

Indicador ii) Coherencia entre el marco estratégico de la OIT y las propuestas de cooperación técnica

Meta: mejorar los resultados en comparación con la base de referencia establecida en 2004-2005.

Resultado: aproximadamente el 98 por ciento de las propuestas estaban vinculadas de manera explícita con los objetivos operativos y/o los objetivos integrados del programa y presupuesto estratégico. Una proporción cada vez mayor de las propuestas estaba vinculada de manera explícita con prioridades pertinentes del Programa de Trabajo Decente por País.

Gestión de las finanzas

314. Tras la decisión del Consejo de Administración de adoptar normas contables internacionales del sector público (IPSAS) para los estados financieros de la OIT correspondientes al ejercicio financiero que se inicia el 1.º de enero de 2010 (GB.297/PFA/6), la Oficina siguió desarrollando políticas y procedimientos acordes con las IPSAS ateniéndose al calendario de transición establecido en la reunión de noviembre de 2006 del Consejo de Administración. Esto implicó la celebración de extensas consultas con el sistema de las Naciones Unidas, la creación de un grupo de trabajo interno, la elaboración de un análisis de las limitaciones y algunos cambios del sistema. Se han redactado las principales políticas en materia de contabilidad, cambios de los procesos y orientaciones en cuanto a los procedimientos.

315. La puesta en marcha progresiva de IRIS en las oficinas exteriores y la atención a los problemas permanentes relacionados con IRIS en ocasiones consumió mucho tiempo e impidió dedicar más atención a otras funciones relacionadas con las finanzas. Ello hizo necesario ajustar los recursos en el Departamento de Servicios Financieros a fin de poder garantizar que se cumpliera la meta de obtener una opinión contable sin reservas.

316. Como parte de una revisión de los procedimientos de compras y contratos, en la sede se adoptó un proceso de evaluación previo a la licitación aplicable a las licitaciones competitivas de bienes y servicios de un valor superior a 20.000 dólares. También, cuando fue pertinente, se recurrió a acuerdos de largo plazo (principalmente en la sede) para aumentar la eficiencia y la competitividad y asegurar así la provisión de bienes y servicios por períodos más largos.

Indicadores

Indicador i) Buenas prácticas en materia de compras y contratos

Meta 1: incremento de los conocimientos generales y especializados sobre la reglamentación y los procedimientos de contratación y compras de la OIT.

Resultado: la revisión de los procedimientos, así como de su documentación y explicaciones mediante la celebración de dos reuniones semanales periódicas con los funcionarios que controlan el fondo, un mejor conocimiento de las reglas y procedimientos de la OIT.

Meta 2: adquirir bienes y servicios de calidad para la Oficina al mejor precio posible.

Resultado: una revisión de los procedimientos operativos relacionados con las compras y contratos ha permitido mejorar la transparencia y la competitividad de las actividades relacionadas con las compras y contratos.

Indicador ii) Auditoría externa

Meta: un informe de auditoría externa sin reservas.

Resultado: por primera vez, los estados financieros bienales fueron preparados utilizando IRIS. Fueron entregados dentro del plazo establecido y en el examen de auditoría no se emitieron reservas.

Indicador iii) Garantizar la buena gestión y el buen control de los bienes de la Organización

Meta: aplicar instrumentos de control que permitan hacer un seguimiento adecuado de todos los bienes mediante una política de inventario clara.

Resultado: en el contexto de la aplicación de las nuevas normas contables (IPSAS), se están elaborando definiciones armonizadas de los conceptos de activo y de inventario, en colaboración con las otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

317. La OIT estará aplicando un nuevo módulo de IRIS para mejorar la gestión de los activos fijos durante 2008-2009. En espera de ello, se ha adoptado una base de datos revisada para acopiar la información sobre los activos.

Gestión de los recursos humanos

318. Se hicieron progresos para mejorar el equilibrio de género en los grados más altos, se redujo el grado de algunos puestos y se redujo el número de quejas presentadas ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones. Entre las acciones adoptadas para lograr estos resultados cabe citar las siguientes:

- el recurso al diálogo informal para resolver los conflictos antes de que fueran presentados a la Junta Consultiva, lo cual permitió resolver de esta manera el 30 por ciento de las quejas;
- el examen sistemático de los puestos vacantes a fin de reducir el grado de éstos cuando era necesario, por ejemplo, en este proceso se ha rebajado el grado de 15 puestos de P5, y
- la selección directa por parte del Director General de mujeres que ocupan cargos de alta dirección, y el ofrecimiento de oportunidades para preparar a las mujeres para ocupar cargos de liderazgo, por ejemplo, mediante la participación en el Programa de Desarrollo de las Capacidades de Gestión y Liderazgo, en cuyo ciclo más reciente el 48 por ciento de los participantes eran mujeres.

319. El creciente número de concursos internos y externos, que fue un 54 por ciento más alto en 2007 que en 2006, fue uno de los factores que afectaron la capacidad de la OIT para reducir el tiempo necesario para cubrir los puestos. Un nuevo sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) y el mayor hincapié en la planificación del personal permitirán contar con un plazo más largo para identificar y cubrir las vacantes anticipadas. La OIT también adoptó varias medidas para atraer candidatos de Estados Miembros no representados o poco representados, por ejemplo, mediante el establecimiento de una base de datos de 110 organizaciones de Estados Miembros pertinentes a las que se envían periódicamente los avisos de vacantes de la OIT.

Indicadores

Indicador i) Tiempo transcurrido para cubrir las vacantes

- Meta:** se cubren las vacantes en un plazo medio de cuatro meses mediante un proceso transparente y basado en los méritos.
- Resultado:** 2006: 130 días.
2007: 141 días.
Promedio general: 136 días.
(Nota: medición hecha durante los ocho primeros meses de cada año.)

Indicador ii) Distribución equilibrada de género en los grados más altos

- Meta:** la proporción de mujeres calificadas en los grados más altos es de al menos 33 por ciento. Se establecen metas por separado para los grados P y D.
- Resultado:** 2007:
Nivel de DGA/SDG: 50 por ciento.
Nivel de D2: 33,3 por ciento.
Nivel de D1: 48,4 por ciento.
Nivel de P5: 28,9 por ciento.
Media general: 33,5 por ciento.

Indicador iii) Reducción de las quejas

- Meta:** se reduce la incidencia de quejas relacionadas con políticas, reglas y procedimientos, indicada por el número de quejas sometidas a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones, que es un 30 por ciento inferior al número de quejas presentadas al Comité Paritario/Junta Consultiva Mixta de Apelaciones en 2004-2005.
- Resultado:** disminución del 30 por ciento.

Indicador iv) Estructura de la clasificación de puestos

- Meta:** definir, presentar para examen al Consejo de Administración, y alcanzar una meta cuantificable para reducir en 2006-2009 el nivel medio de los grados del personal de la categoría de servicios orgánicos.
- Resultado:** se estableció una meta inicial en la Estrategia en materia de recursos humanos de 2006-2009 para reducir, para fines de 2009, el grado de por lo menos una tercera parte de los puestos de nivel P5 que quedaron vacantes por jubilación. Desde enero de 2006, se han reducido los grados de 15 puestos de nivel P5.

Indicador v) Representación nacional

- Meta:** disminuir en diez el número total actual (2004) de países no representados.
- Resultado:** se contrataron seis funcionarios de países que anteriormente no estaban representados.
(Nota: el número de nacionalidades no representadas siguió elevándose a 61, debido a la adhesión de tres nuevos Estados Miembros y a la partida de tres funcionarios que eran los únicos representantes de sus nacionalidades.)

Servicios para la gobernanza

Relaciones, reuniones y documentos

320. Si bien la mayoría de los documentos oficiales se produjo y distribuyó a tiempo, no ocurrió lo mismo con los informes para la Conferencia Internacional del Trabajo y para las reuniones regionales. Esto se debió principalmente al hecho de que muchas unidades de autores no presentaron los documentos a tiempo para ser editados y traducidos. Otras presentaron documentos más largos de lo acordado originalmente. Las metas globales de producir documentos más cortos se respetaron en el caso de los documentos de la CIT; sin embargo, los del Consejo de Administración fueron ligeramente más largos que en 2004-2005.

321. Para superar estos problemas, se formuló una nueva política para los documentos oficiales, que debería permitir producir en 2008-2009 documentos de mejor calidad y distribuidos con mayor puntualidad. La política promoverá la utilización de un enfoque más integrado y eficiente, particularmente mediante el fomento de relaciones más estrechas con las unidades de los autores durante todo el proceso de redacción y producción. La política también señala las prácticas óptimas y las directrices relacionadas con tipos específicos de documentos.

322. La introducción de nuevas tecnologías, tales como los procesos de imprenta de alimentación continua y los servicios de grabado digital tuvieron una buena acogida en términos generales y permitieron hacer ahorros. La introducción del sistema de entrega electrónica de los documentos tuvo una baja tasa de respuestas y se están explorando otras opciones para informar a los mandantes de la publicación de los documentos en el sitio web del Consejo de Administración y para mejorar el acceso a esos documentos.

Indicadores

Indicador i) Prestación de servicios de calidad

Meta: proporcionar servicios de relaciones, información y correspondencia oficial de buena calidad y rápidos medidos para un grado de satisfacción de los clientes igual o superior al nivel alcanzado en 2004-2005.

Resultados:

- promedio de la reunión de 2004-2005 de la CIT: 84 por ciento buenos o muy buenos;
- promedio de la reunión de 2006-2007 de la CIT: 93 por ciento buenos o muy buenos (no se incluye la conferencia marítima);
- Conferencia marítima: 99,4 por ciento buenos o muy buenos.

Indicador ii) Entrega de documentos a tiempo

Meta:

- los documentos del Consejo de Administración deben encontrarse en poder de sus miembros a más tardar 15 días antes de su discusión;
- los documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales deben llegar a las delegaciones en los plazos previstos por los reglamentos respectivos;
- los documentos para las reuniones sectoriales y/o las reuniones técnicas deberán encontrarse en poder de los participantes a más tardar un mes antes de cada reunión.

Resultados:

■ **Consejo de Administración:**

- 2006: de los 581 documentos producidos, 478 fueron producidos a tiempo (82 por ciento);
- 2007: de los 893 documentos producidos, 758 fueron producidos a tiempo (85 por ciento).

■ **CIT y reuniones regionales:**

- 2006: de los 122 documentos producidos, 58 fueron producidos a tiempo (48 por ciento);
- 2007: de los 81 documentos producidos, 20 fueron producidos a tiempo (25 por ciento).

(Nota: no se proporcionan estadísticas sobre las reuniones sectoriales y técnicas porque la composición y el número de estas reuniones varía de un año a otro y se considera que no son comparables de un bienio a otro.)

Indicador iii) Suministro de documentación concisa y de calidad para conferencias y reuniones

Meta 1: una reducción adicional del 10 por ciento del volumen total de documentos del Consejo de Administración en comparación con los niveles alcanzados en 2004-2005.

Resultado: no ha habido ningún cambio importante del volumen de documentos del Consejo de Administración:

2006-2007: 6.279 páginas producidas;

2004-2005: 6.252 páginas producidas.

Meta 2: una reducción del 10 por ciento del volumen de documentos para la Conferencia, las grandes reuniones regionales y las reuniones sectoriales, técnicas y afines en comparación con los niveles alcanzados en 2004-2005.

Resultado: una reducción del 10,4 por ciento del volumen de documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo (esto no incluye la reunión marítima de la CIT); una reducción del 2 por ciento del volumen de documentos para las reuniones regionales.

(Nota: dado que sólo se celebró una reunión regional en 2004-2005, la cifra de 2006-2007 es una media de las tres reuniones regionales celebradas en este bienio.)

Indicador iv) Transición progresiva hacia la distribución electrónica de documentos

Meta: lograr un equilibrio aceptable, aprobado por el Consejo de Administración, de la distribución en formato electrónico o en papel de los documentos destinados a la Conferencia y a las reuniones.

Resultado: a los miembros del Consejo de Administración se les dio la opción de recibir una notificación electrónica de la publicación de los documentos en la página web del Consejo de Administración. También podían pedir que se les enviara únicamente copias electrónicas o en papel de los documentos o una notificación electrónica combinada con copias en papel (en el caso de los documentos de más de diez páginas).

Indicador v) Introducción de servicios de grabación digital

Meta: reemplazo total o parcial de las actas literales de la Conferencia publicadas en papel, para hacer ahorros en comparación con el bienio anterior.

Resultado: todos los debates en sesión plenaria de la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo fueron transmitidos en vivo por Intranet. La introducción de Actas Provisionales en un solo idioma, combinada con la grabación digital de las labores de plenaria y su difusión por medio de DVD, permitió ahorrar alrededor de 131.000 dólares de los Estados Unidos.

Indicador vi) Introducción del sistema de impresión de alimentación continua

Meta: una reducción de un 15 por ciento de los costos de impresión interna.

Resultado: una reducción del 15 por ciento de los costos de impresión interna.

(Incluida la reducción del 20 por ciento de los costos de la impresión relacionados con la CIT.)

Servicios jurídicos

323. Los servicios jurídicos de la Oficina del Consejero Jurídico siguieron siendo muy demandados, pues proporcionó asesoramiento y apoyo en distintas áreas. Esto incluyó el asesoramiento brindado en el contexto de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Consejo de Administración, en tres reuniones regionales, en casos pendientes ante el Tribunal Administrativo de la OIT, y en la Iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas y en los acuerdos de cooperación técnica. Gracias a una campaña coordinada por los Servicios Jurídicos, la OIT progresó en la puesta en vigor de la enmienda de 1997 de la Constitución de la OIT; esto contribuirá a modernizar las normas al permitir que los convenios de la OIT puedan declararse obsoletos.

324. El volumen de solicitudes de asistencia puso a prueba la capacidad de la Oficina para responder con prontitud y para desarrollar más herramientas que permitan actuar en fases más tempranas a fin de mejorar la eficiencia a largo plazo. Sin embargo, se elaboraron un *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT, 2006*, y un *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT: Guía Rápida* en formato electrónico y en papel destinados a los mandantes y a la Oficina. Los Servicios Jurídicos dieron carácter prioritario a la prestación de asesoramiento oportuno acerca de cuestiones jurídicas fundamentales, e hicieron hincapié en la identificación y reducción de los riesgos.

Indicadores

Indicador i) Prestación de servicios jurídicos idóneos a la Organización y la Oficina

Meta: prestación oportuna de asesoramiento jurídico a la Organización y la Oficina, y protección de los intereses jurídicos de la Organización.

Resultado: se proporcionó asesoramiento jurídico oportuno, por ejemplo, para:

- resolver cuestiones relacionadas con la elaboración y adopción de tres convenios, dos recomendaciones y varias resoluciones y conclusiones para la Conferencia Internacional del Trabajo y tres reuniones regionales;
- garantizar la aplicación de las normas relativas a la verificación de poderes para permitir la inscripción de un mayor número de delegados en tres reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, y en tres reuniones regionales, y el examen de las protestas y reclamaciones relacionadas con la composición de las delegaciones por parte de las respectivas comisiones de verificación de poderes;
- respaldar la negociación de acuerdos marco concertados con donantes, y numerosos acuerdos para la ejecución de proyectos, de manera que se reduzcan los riesgos para los intereses jurídicos de la Organización.

325. Para 2008-2009 se adoptó un indicador relacionado con el porcentaje de usuarios que reciben servicios jurídicos puntuales. Sobre la base de una encuesta realizada en 2006-2007 en toda la Oficina, se estableció una base de referencia de la puntualidad del 65 por ciento de los casos y se fijó una meta del 75 por ciento.

Funcionario encargado de las cuestiones de ética

326. En abril de 2006, la OIT creó la nueva función de Funcionario encargado de las cuestiones de ética. Este puesto independiente rinde cuentas directamente al Director General y fue creado para velar por el respaldo y el cumplimiento de las normas éticas. En estrecha colaboración con otros departamentos, el Funcionario encargado de las cuestiones de ética formuló directrices relacionadas con la declaración de intereses, creó un sitio web, proporcionó asesoramiento y facilitó la formación de capacitadores voluntarios para cuestiones de ética. En particular, se organizaron tres talleres para personal de capacitación en 2007, con la ayuda del Departamento de Recursos Humanos. El Funcionario encargado de las cuestiones de ética preparó material de formación, con inclusión de un folleto en inglés titulado «Principles of conduct for staff of the International Labour Office» y estudios de casos.

Evaluación, supervisión y responsabilización

Evaluación

327. La Unidad de Evaluación siguió haciendo progresos en la aplicación del nuevo marco de políticas y estrategias de la OIT en materia de evaluación que aprobó el Consejo de Administración en 2005. Se crearon nuevos procedimientos para administrar las evaluaciones independientes de proyectos y para llevar a cabo evaluaciones de estrategias y programas por país. Durante el período evaluado, la Oficina llevó a cabo cinco evaluaciones, dos evaluaciones de estrategias y tres de programas por país, al igual que 110 evaluaciones independientes a nivel de los proyectos.

328. Se extendió la capacidad de los recursos humanos de la Unidad de Evaluación y de las regiones a fin de prestar servicios completos para: el desarrollo de la red de puntos focales de evaluación, la divulgación de formación y asesoramiento, y el control de la calidad de las evaluaciones de los proyectos. Sin embargo, se impartió formación sobre políticas de la OIT y sobre buenas prácticas internacionales de evaluación a unos 60 miembros del personal de la sede y a 160 funcionarios de programación, especialistas técnicos y personal de dirección de las oficinas de la OIT en Asia, África y las Américas.

Indicadores

Indicador i) Independencia de las evaluaciones

Meta: las evaluaciones de la OIT cumplen con los criterios de independencia y credibilidad aprobados por el Consejo de Administración.

Resultado: las cinco evaluaciones de estrategias y programas por país se realizaron de conformidad con un nuevo proceso de evaluación y cumplieron los criterios de la OIT en materia de independencia, transparencia y credibilidad de las actividades de evaluación.

329. La OIT estableció nuevos procedimientos para administrar las evaluaciones independientes de proyectos a fin de garantizar el cumplimiento de los criterios de la OIT. Su aplicación fue respaldada por asesoramiento, formación del personal, evaluaciones de la calidad de los informes de evaluación y la creación de una red de evaluación para evaluaciones descentralizadas. A *grosso modo*, dos terceras partes de las 110 evaluaciones independientes de proyectos fueron evaluadas sobre la base de criterios de calidad.

Indicador ii) La evaluación se utiliza sistemáticamente para mejorar los servicios y productos de la OIT

Meta: realizar periódicamente evaluaciones de distintos tipos (entre ellas, evaluaciones de estrategias, programas y proyectos, y autoevaluaciones) en toda la OIT.

Resultado: el Director General creó un Comité Consultivo de Evaluación en 2006 para garantizar la utilización, seguimiento y aplicación adecuados de las recomendaciones de las evaluaciones y las enseñanzas extraídas.

330. La OIT elaboró una base de datos global de conocimientos accesible por Internet, lo cual facilitará la utilización de la información sobre las evaluaciones. La base de datos dará acceso a todos los documentos relativos a los proyectos y programas de evaluación y tendrá una interfaz con el sistema IRIS.

Auditoría interna

331. A fin de acatar las normas internacionales de auditoría interna y de seguir las prácticas óptimas internacionales, la Oficina introdujo un enfoque de auditoría interna basado en los riesgos para planificar las áreas de trabajo prioritarias y obtuvo un examen externo de la calidad de los servicios proporcionados por la Oficina de Auditoría Interna y Control. Se publicaron nueve auditorías y cuatro informes de investigación y se están completando otros más. Los representantes de la Oficina de Auditoría Interna y Control también facilitaron la labor del grupo de selección de los auditores externos, a fin de garantizar un proceso de contratación transparente e independiente. Se han establecido indicadores y metas para la Oficina de Auditoría Interna y Control para 2008-2009.

Infraestructura

Tecnología de la información

332. La aplicación progresiva de IRIS y del Sistema Electrónico de Gestión de Documentos (EDMS) fueron las principales áreas de trabajo prioritarias. La aplicación de la estrategia de tecnologías de la información para 2007-2009 progresa, e incluyó el inicio del despliegue progresivo de IRIS en las oficinas exteriores, la aplicación de varias mejoras a IRIS (por ejemplo, hojas de pago de los salarios en línea y acceso remoto), activación de dos aplicaciones del EDMS, reemplazo de todo el equipo fundamental de la red en la sede, reemplazo de servidores en la sede y en las oficinas exteriores y aplicación de acceso móvil para el correo electrónico.

333. Se aprobó una única asignación financiera para la infraestructura de la tecnología de la información para 2006-2007 que se gastó principalmente en el sistema electrónico de gestión de documentos y en el reemplazo de servidores.

Indicadores

Indicador i) Servicios de TI (sede)

Meta: todos los servicios de TI centralizados están en funcionamiento al menos el 99 por ciento del tiempo durante las horas de oficina.

Resultado: en la sede, los servicios centrales funcionaban y estaban disponibles en promedio el 99,90 por ciento del tiempo.

Indicador ii) Activación de IRIS

Meta: IRIS está totalmente disponible en la sede de la OIT y se pone progresivamente en funcionamiento en las oficinas exteriores.

Resultado: el sistema IRIS estuvo disponible en promedio el 99,89 por ciento del tiempo.

334. Todas las funciones de IRIS estaban disponibles en la sede. El módulo de gestión estratégica estuvo plenamente disponible en las oficinas exteriores, con inclusión de un nuevo módulo de presentación de informes.

335. Todas las funciones de IRIS estaban activadas en Yakarta para el proyecto de cooperación técnica EAST. El módulo de Personnel Action (PA) se activó en la Oficina Regional de Bangkok.

Administración interna y seguridad

336. A pesar del crecimiento de los costos de mantenimiento del edificio de la sede, y de una ligera reducción del presupuesto operativo para 2006-2007, las cuestiones relacionadas con la administración interna (servicios de propiedad, viajes, servicios de transporte y seguros, equipo, mobiliario y suministros, sistema centralizado de archivos, gestión de los servicios contratados, servicios de comida/limpieza, etc.) se llevaron a cabo con arreglo a las normas vigentes.

337. En general hubo un alto grado de cumplimiento de las normas de seguridad en las oficinas de la OIT. Se pusieron en práctica actividades de formación y planificación relacionadas con la seguridad, así como los requisitos de seguridad relacionados con el equipo y las instalaciones de oficina. Se han intensificado las actividades de formación para los directores de oficina, el personal de las oficinas subregionales, expertos técnicos y chóferes. Se alentaron las iniciativas de formación en las oficinas exteriores. Para el próximo bienio, debería disponerse de datos sobre el cumplimiento en todas las oficinas de la OIT, tras la introducción de un procedimiento de autoevaluación elaborado por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS).

338. Se aprobó una asignación financiera única para la seguridad y el alojamiento, y fue utilizada según lo previsto en el Programa y Presupuesto para 2006-2007. Los fondos se utilizaron principalmente en equipo y formación para mejorar la seguridad, y en otras cuestiones relacionadas con los edificios.

Indicadores

Indicador i) Seguridad del personal

Meta: mantener las normas mínimas de seguridad operacional (MOSS) y mejorarlas de ser posible.

Resultado: el cumplimiento de las normas MOSS por las oficinas exteriores es supervisado mediante una correspondencia periódica y mediante cuestionarios en línea, y el nivel de cumplimiento de las normas MOSS en las oficinas regulares debería ser del 90 por ciento según el nivel de los recursos proporcionados. Además, el UNDSS ha empezado a enviar al terreno misiones de evaluación del cumplimiento y en 2006-2007 el cumplimiento de las normas del MOSS en las oficinas de la OIT (oficinas regulares y de proyectos) fue objeto de evaluación en nueve países. Según los resultados obtenidos, las oficinas de la OIT estaban, ya sea completamente en conformidad o en conformidad con limitaciones (es decir, los dos más altos niveles de cumplimiento de un total de cuatro). Sin embargo, algunas oficinas de proyectos de la OIT registraron niveles de cumplimiento deficientes. Se publicó una directriz para garantizar la asignación de fondos suficientes para la seguridad de las oficinas de proyecto en los presupuestos de los proyectos.

Indicador ii) Estrategia relativa a los locales

Meta: la OIT formula y aplica una estrategia relativa a los locales.

Resultado: se hicieron progresos en relación con la estrategia a largo plazo de la Oficina para las renovaciones y mantenimiento de los edificios de la sede y de las oficinas exteriores, incluida la publicación de un compendio de todos los procedimientos y prácticas de la Oficina aplicables a las decisiones relativas a los locales. La elaboración de una estrategia relativa a los locales a largo plazo tendrá en cuenta el resultado del examen de la estructura de las oficinas exteriores, así como las decisiones futuras relacionadas con la renovación del edificio de la sede.

Ginebra, 19 de febrero de 2008.

Este documento se presenta para información.

APENDICES

Apéndice I

Medidas tomadas en relación con las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 94.^a, 95.^a y 96.^a reuniones (2006 y 2007)

94.^a reunión (febrero de 2006)

Resolución relativa a la promoción del Convenio sobre el trabajo marítimo

De conformidad con esta Resolución, se ha preparado un plan de acción que comprende las actividades para el período de 2006 a 2011, tras la celebración de consultas y en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos. Los interlocutores sociales en el sector marítimo participaron activamente en reuniones regionales: en el Japón, para los países asiáticos; en Bulgaria en 2006, para los países europeos, y en Chile en 2007 para los países de América Latina. En 2007, se celebraron reuniones subregionales: en Angola, para los países de habla portuguesa, y en Nigeria para los países de África Occidental y Central, así como eventos nacionales en China, Madagascar y Mauricio. Se previeron una reunión subregional para julio de 2008 en Namibia y otro evento nacional en Sri Lanka en agosto de 2008.

Misiones tripartitas de alto nivel visitaron Filipinas en 2006 y 2007, Panamá en 2007 y la Federación de Rusia en 2007. En preparación de esas misiones se llevaron a cabo «análisis de lagunas» pormenorizados, que fueron objeto de discusión con los homólogos nacionales de los respectivos países. Como resultado de ello, se están haciendo ajustes a la legislación y las prácticas nacionales con miras a la pronta ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Se han elaborado una serie de instrumentos de promoción, que incluyen: un CD sobre la adopción y el contenido del Convenio, presentaciones PowerPoint para las personas interesadas, varios folletos de información, y una serie de carteles de promoción, los cuales han recibido amplia difusión. En cooperación con el Centro de Turín de la OIT se están elaborando materiales de capacitación para los inspectores, cuya preparación se ultimarán tras la aprobación de las pautas para el Estado del pabellón y el Estado del puerto, prevista para septiembre de 2008, y que servirán de base para la formación de inspectores.

De momento, el Convenio ha sido ratificado por Liberia, las Islas Marshall y las Bahamas, lo que representa aproximadamente el 20 por ciento del arqueo mundial.

De la información disponible se desprende que muchos otros países han iniciado el proceso de ratificación, esperándose ratificaciones adicionales en 2008 y 2009. La Oficina seguirá brindando asistencia técnica a esos países cuando surja la necesidad.

Resolución relativa a la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar

En el marco de sus actuales esfuerzos para la promoción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, la Oficina ha subrayado la importancia de la mejora de las oportunidades para el empleo de mujeres de mar.

Resolución relativa al Grupo Mixto Especial de expertos OMI/OIT sobre responsabilidad e indemnización respecto de las reclamaciones por muerte, lesiones corporales y abandono de la gente de mar

El Grupo de Trabajo *ad hoc* de expertos previó celebrar su séptima reunión en la OIT en febrero de 2008.

Resolución relativa al desarrollo de pautas para el control por el Estado rector del puerto

La Oficina está elaborando pautas para el control por el Estado rector del puerto, sobre la base de contribuciones de diversas fuentes de expertos. El proyecto de texto de las pautas se examinará en la Reunión de expertos para la adopción de directrices sobre las responsabilidades del Estado del puerto en materia de inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques, que tendrá lugar en septiembre de 2008, coincidiendo con la reunión sobre las responsabilidades del Estado del pabellón.

Resolución relativa a la elaboración de las normas internacionales de aptitud física para los miembros de la tripulación y demás gente de mar

La Oficina está manteniendo conversaciones oficiosas con expertos sobre esta cuestión, y después de la revisión en curso del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, de la OMI, con miras a analizar el alcance total de los trabajos necesarios en este ámbito. Esa labor tendría que ser llevada a cabo en cooperación con la OMI y la OMS.

Resolución relativa a la promoción del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

La Oficina aprovecha todo tipo de oportunidad para promover la ratificación y aplicación de este Convenio. Muchos países que suministran a la industria un número importante de gente de mar van avanzando hacia la ratificación. La Oficina se ha propuesto llegar a los encargados de adoptar decisiones relativas a cuestiones de inmigración y seguridad sobre todo en los países desarrollados, donde están situados los principales puertos del mundo y donde la gente de mar ha tenido dificultades para su tránsito y desembarque. Se han producido carteles de promoción y se está ultimando la preparación de un folleto explicativo para presentar a esas autoridades los hechos que guardan relación con el documento de identidad de la gente de mar y el impacto real de su uso.

Resolución relativa a la información sobre los grupos profesionales

La Resolución contiene orientaciones más detalladas aprobadas por la Conferencia en el caso de que existan dudas acerca de si determinadas personas están comprendidas o no en la definición de la gente de mar en virtud del apartado f) del párrafo 1 del artículo II del Convenio. La Oficina ha difundido esa información y ha formulado recomendaciones adicionales cuando se le ha solicitado. Dicha información se ha enviado a todos los Estados Miembros, junto con todas las demás resoluciones. Los gobiernos y los interlocutores sociales las consultan o utilizan en sus debates nacionales sobre la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo.

Resolución relativa al bienestar de la gente de mar

La Oficina sigue prestando apoyo a la coordinación de la organización de actividades de bienestar a través del «Comité Internacional para el Bienestar de la Gente de Mar». También se alienta a los Estados Miembros a que faciliten permisos para bajar a tierra a la gente de mar y a que proporcionen servicios para el bienestar de la gente de mar en los puertos.

Resolución relativa al mantenimiento de la Comisión Paritaria Marítima

La Oficina realiza actividades de seguimiento acerca de una serie de temas de trabajo que se derivan de la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Por consiguiente, trabaja en estrecha colaboración con los interlocutores sociales para garantizar que este Convenio pueda ser aplicado de manera exhaustiva. En su momento, será necesario convocar una reunión de la Comisión Paritaria Marítima con el fin de examinar los avances logrados y planificar el futuro trabajo de la Oficina en el sector marítimo.

Resolución relativa a la consideración del elemento humano a través de la colaboración internacional entre los organismos especializados de las Naciones Unidas

La Oficina participa en discusiones con la OMI acerca del posible establecimiento de un Grupo Mixto de Trabajo OMI/OIT sobre el elemento humano. Hasta la fecha, la OMI no ha accedido a esta propuesta. Se ha propuesto, en cambio, la creación de grupos especiales para debatir las cuestiones que puedan ir surgiendo.

Resolución relativa a la contratación y retención de gente de mar

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar y, por tanto, contribuirá también a atraer y retener mano de obra en la industria del transporte marítimo. Este tema será examinado en el futuro programa de trabajo de la Oficina.

Resolución relativa a las repercusiones de la piratería y el robo a mano armada en el sector

Esta Resolución exige los esfuerzos concertados de la comunidad internacional. La Oficina se mantiene al tanto de los acontecimientos actuales. La OMI y las Naciones Unidas han adoptado medidas en este sentido y la OIT seguirá cooperando con ellas.

Resolución relativa al desarrollo de pautas para la inspección por el Estado del pabellón

Se ha establecido un Grupo de Trabajo, coordinado por el Gobierno del Reino Unido, con la participación de expertos de una serie de gobiernos, armadores y gente de mar que harán sus aportes a un proyecto de texto de las pautas que preparará la Oficina. Una primera reunión tuvo lugar en septiembre de 2007, y se previó celebrar una segunda reunión en febrero de 2008, en la que se esperaba introducir considerables mejoras en el texto. El proyecto definitivo se presentará a la Reunión de expertos para adoptar la adopción de directrices sobre las responsabilidades del Estado del pabellón en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que tendrá lugar en septiembre de 2008.

Resolución relativa a la seguridad y salud en el trabajo

Esta Resolución se considerará en el futuro programa de trabajo de la Oficina.

Resolución sobre la capacidad de búsqueda y salvamento

La Oficina se esforzará por promover el Convenio internacional de 1979 sobre la búsqueda y salvamento marítimos.

Resolución relativa a la seguridad social

Esta Resolución se considerará en el futuro programa de trabajo de la Oficina.

Resolución relativa a la aplicación en la práctica de la cuestión de los certificados después de la entrada en vigor

Ninguna acción por el momento.

95.^a reunión (2006)**Seguimiento de la Resolución relativa al asbesto**

En el contexto del seguimiento de la Resolución relativa al asbesto de 2006, la Oficina proporcionó orientación en materia de políticas y asistencia técnica a los mandantes de la OIT acerca de la prevención de los riesgos del asbesto y la eliminación de las enfermedades relacionadas con el asbesto. Con el fin de facilitar la adopción de medidas por parte de los países, en particular los que aún siguen utilizando crisotilo, la OIT ha elaborado, en colaboración con la OMS, un Modelo de Programa Nacional de Erradicación de las enfermedades relacionadas con el asbesto, disponible (en inglés solamente) en http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/health/outline_npead.pdf, y ha organizado seminarios en Viet Nam (2006) y Tailandia (2007) para el establecimiento de ese programa. Se brindó capacitación a médicos en Brasil, Chile, India e Indonesia sobre la detección temprana de enfermedades relacionadas con el asbesto empleando la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoconiosis de la OIT, y se ha iniciado un proyecto de investigación con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) de los Estados Unidos destinado a preparar imágenes digitales estándar de la Clasificación de la OIT.

En Indonesia y Sri Lanka se organizó, conjuntamente con la Secretaría del Convenio de Basilea del PNUMA, un taller sobre el manejo ambientalmente racional de los materiales que contienen asbesto. La Oficina preparó contribuciones técnicas para una conferencia internacional organizada por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera en Viena, prevista para febrero de 2008, la cual se centraría específicamente en aumentar la sensibilización acerca de las enfermedades relacionadas con

el asbesto y el éxito de las medidas de prevención, y para las consultas técnicas OMS/CSI (marzo de 2008, Ginebra) sobre el asbesto y otras cuestiones. Los esfuerzos de la OIT para la aplicación de la Resolución sobre el asbesto son convergentes con la estrategia de la OMS para la eliminación de las enfermedades relacionadas con el asbesto (http://www.who.int/occupational_health/publications/asbestosrelatedisease/en/), y las dos organizaciones colaboran activamente para hacer frente a los desafíos que suponen las cuestiones relacionadas con el asbesto.

En el contexto de las actividades de supervisión ordinarias de la OIT, y como seguimiento del caso de la aplicación del Convenio núm. 162 por la República de Croacia, se llevó a cabo una misión de contactos directos de alto nivel en abril de 2007. Desde la 95.^a reunión (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), ha sido ratificado por Dinamarca, República de Corea y Luxemburgo, con lo que el número total de ratificaciones se eleva a 32.

Seguimiento de la Resolución relativa a la relación de trabajo

La Resolución relativa a la relación de trabajo (junio de 2006) ha sido distribuida a todos los Estados Miembros. En respuesta a la decisión del Consejo de Administración, la Oficina, en una primera etapa, realizó investigaciones a fin de mantener y actualizar la base de conocimientos relativos a las investigaciones en torno al tema. El consiguiente acopio de nuevas leyes, casos ante los tribunales y publicaciones muestra una rápida evolución respecto de las cuestiones relativas a la relación de trabajo, por lo que la Oficina necesita seguir de cerca esa evolución a fin de poder continuar brindando un sólido asesoramiento técnico a los mandantes. Se ha preparado una publicación que lleva por título «La relación de trabajo: una Guía anotada a la Recomendación núm. 198 de la OIT», utilizando la experiencia técnica de un grupo de expertos de todo el mundo. La Guía, elaborada con la asistencia del Centro de Turín de la OIT, está disponible como documento de trabajo núm. 18 de DIALOGUE (en línea, en los tres idiomas de trabajo de la OIT). Se ha elaborado una estrategia para su amplia difusión, recurriendo a la estructura exterior y a la colaboración con universidades, instituciones de investigación y centros de estudio en todo el mundo, la que se puede descargar en: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>.

La Guía ha servido de material de base en una serie de talleres tripartitos sobre la relación de trabajo (para el África Meridional, en Harare, agosto de 2007; para la India, en Bangalore, octubre de 2007, y para cuatro países andinos, en Lima, noviembre de 2007). También se utilizará para talleres que se organizarán en Roma, Bolonia y Atenas en 2008. Las delegaciones que participaron en los tres talleres (Harare, Bangalore y Lima) prepararon documentos sobre la situación en sus países, presentándose una selección de los mismos en la página web de DIALOGUE. Por otra parte, el Centro de Turín de la OIT ha incluido el tema de la relación de trabajo y la Recomendación núm. 198 en una serie de cursos que imparte (por ejemplo, «Formulación participativa de normas laborales»). Al mismo tiempo, se presta asesoramiento técnico con regularidad sobre la creación de empleo en el contexto de las reformas de la legislación laboral en los Estados Miembros (por ejemplo, Bahamas, Jordania, Indonesia, Namibia, Sri Lanka, Zambia, y la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA)). Por último, se brinda asesoramiento sobre las actividades de promoción y asesoramiento técnico a los mandantes, cuando así se solicita. Los principales productos siguen siendo el mantenimiento de las redes a través del sitio web previsto a tal efecto y la investigación actualizada sobre la legislación y la práctica en la relación de empleo.

Resolución relativa al papel de la OIT en la cooperación técnica

En junio de 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo examinó la función de la OIT en la cooperación técnica. En sus conclusiones, la Conferencia sostuvo que «el empleo pleno y productivo y el trabajo decente son motores fundamentales del desarrollo y, por consiguiente, objetivos prioritarios de la cooperación internacional». Reiterando que la cooperación técnica debe seguir siendo un importante instrumento y un medio fundamental de la acción de la OIT para el cumplimiento de su misión, la Conferencia subrayó que los programas de trabajo decente por país (PTDP), elaborados mediante consultas tripartitas a nivel nacional, eran un mecanismo clave para la prestación de cooperación técnica a nivel de país.

Durante su reunión de noviembre de 2006, la Comisión de Cooperación Técnica examinó un informe de síntesis sobre las medidas ya adoptadas o previstas para la aplicación de la Resolución y las

conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Durante la misma reunión, el Consejo de Administración aprobó un punto que requiere decisión en que se pide a la Oficina: *a)* que tenga debidamente en cuenta las deliberaciones de la Comisión y siga poniendo en práctica las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, y *b)* que presente un informe de aplicación a mitad de período a la Comisión de Cooperación Técnica a fin de que ésta pueda hacer una evaluación en profundidad de los progresos realizados. Atendiendo a lo anterior, la Oficina ha seguido adelante con la aplicación de las conclusiones y presentará un informe de aplicación a mitad de período a la Comisión en noviembre de 2008.

Las conclusiones y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el papel de la cooperación técnica abarcan un gran número de campos que se pueden agrupar en varios temas, a saber: la integración del Programa de Trabajo Decente en el marco de programación del sistema de las Naciones Unidas; el tripartismo y el diálogo social en la prestación de cooperación técnica, el desarrollo de asociaciones y la movilización de recursos para la cooperación técnica, y las repercusiones para los programas de cooperación técnica de la OIT (el desarrollo de la base de conocimientos de la OIT y el aumento de sus capacidades técnicas, así como los productos y servicios para la cooperación técnica). El informe de aplicación de noviembre de 2008 incluirá, para cada uno de los temas, las medidas adoptadas, en curso o previstas, así como los resultados según sea el caso.

96.^a reunión (2007)

Resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles

En noviembre de 2007, la 300.^a reunión del Consejo de Administración dio cumplimiento a esta Resolución aprobada en la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina, en particular a través del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de las Empresas, ha venido promoviendo activamente las conclusiones incluidas en esa Resolución. Se ha preparado una edición especial de las conclusiones, que se ha distribuido ampliamente. Se han realizado esfuerzos sustantivos para dar a conocer mejor en el exterior esas conclusiones mediante una serie de seminarios y talleres organizados en distintas partes del mundo. El foro regional asiático sobre crecimiento, empleo y trabajo decente, celebrado en Beijing en agosto de 2007, hizo referencia al entorno propicio para empresas sostenibles como un elemento importante para el trabajo decente y la promoción del empleo en la región. El entorno propicio para las empresas sostenibles ha sido objeto de presentaciones a organizaciones como el Banco Mundial, la Corporación Financiera Internacional y la Unión Europea, entre otras, y representa una posible base para una futura colaboración en el campo de la promoción de las empresas.

Paralelamente a esos esfuerzos, el Departamento de Desarrollo de Empresas comienza a hacer coincidir sus programas operativos y actividades con la dirección fijada en la Resolución. Se ha elaborado un nuevo programa de capacitación, titulado «Promoción de empresas sostenibles mediante buenas prácticas en materia de condiciones de trabajo y gestión de los recursos humanos», que se está poniendo a prueba en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Asimismo, se está desarrollando un nuevo programa, que se denominará Programa de Mejora de la Empresa Sostenible (SEIP). Como reflejo de los elementos clave de la Resolución, dicho Programa se propone aumentar la creación de empleo en las PYME fomentando el entorno apropiado y la competitividad de las empresas en los mercados locales, nacionales e internacionales, al tiempo que mejora la aplicación de las normas laborales en las PYME. Se espera que el Programa obtenga financiación del Gobierno de Suiza. Están en curso programas de cooperación técnica en China, India y Viet Nam, y se están elaborando nuevos programas para otros países.

Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT

De conformidad con la Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT (Conferencia Internacional del Trabajo de 2007), en octubre de 2007¹ tuvo lugar una ronda de consultas destinadas a obtener aportes de los mandantes tripartitos, incluidos todos los gobiernos interesados, tanto los representados en el Consejo de Administración como los que no forman parte del mismo, con el fin de que la Oficina pudiera seguir adelante con las discusiones sobre los diversos elementos. A los efectos de las consultas, la Oficina preparó un documento oficioso, distribuido a mediados de septiembre², en el que se recordaba el marco del mandato otorgado por la Conferencia Internacional del Trabajo y se presentaban algunas ideas en cuanto al posible contenido y a la forma de un documento de referencia³.

Teniendo en cuenta esas consultas y los resultados de las mismas, que fueron objeto de un informe oral separado⁴, el Consejo de Administración, en su 300.^a reunión de noviembre, dio el paso decisivo de incluir oficialmente ese tema como punto del orden del día de la 97.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008), con el fin de proseguir el debate y considerar la posibilidad de adoptar un documento de referencia⁵. Además, el Consejo de Administración aprobó el programa de trabajo⁶, que se recoge en el informe oral, y estuvo de acuerdo con el principio de establecer un grupo directivo del Consejo de Administración, cuya composición exacta se habría de determinar en la próxima ronda de consultas oficiosas, en febrero de 2008.

Por consiguiente, la Oficina preparó un proyecto de los elementos de un posible texto de referencia, que fue distribuido por conducto de los coordinadores regionales a fines de 2007⁷. Se previó que ese primer proyecto sería objeto de consultas tripartitas de carácter informal a principios de 2008.

Asimismo, como está previsto en el programa de trabajo y en el informe oral que se presentaron al Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2007, la Oficina preparó otros dos documentos sobre las posibles modalidades del sistema de examen cíclico⁸, y otras cuestiones relativas a la gobernanza y la capacidad⁹ con miras a su discusión en un grupo coordinador del Consejo de Administración en marzo de 2008.

Resolución relativa a la promoción de la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)

Esta Resolución se refiere a la importancia de ayudar a los Estados del pabellón o a los Estados rectores del puerto en cuanto a la aplicación del Convenio. Esa asistencia, incluida la elaboración de directrices y material de capacitación, la prestación de asistencia técnica y la celebración de seminarios y talleres a niveles nacional y regional, es importante para asegurar su pronta, amplia y efectiva aplicación.

¹ Estas consultas tuvieron lugar en dos fases, una primera fase con el Grupo Gubernamental el 3 de octubre, y una segunda fase tripartita del 16 al 17 de octubre, precedida de una reunión entre la Oficina y los Grupos de los Trabajadores y los Empleadores el 15 de octubre.

² Véase, en anexo, *Documento oficioso para las consultas sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT* (octubre de 2007).

³ Durante las consultas tripartitas se dio a conocer también un gráfico en que se presentaba un posible programa de trabajo.

⁴ Informe oral sobre la base de las consultas relacionadas con el fortalecimiento de la capacidad de la OIT.

⁵ El Consejo de Administración: a) decidió inscribir en el orden del día de la 97.^a reunión (2008) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el tema siguiente: «El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización – continuación de la discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT y posible examen de un documento de referencia, que podría revestir la forma de una declaración o de otro instrumento adecuado, con el correspondiente seguimiento, y la forma que podrían adoptar»; y b) pidió al Director General que le informe en su 301.^a reunión (marzo de 2008) sobre los acontecimientos pertinentes para la preparación de la discusión de la Conferencia (documento GB.300/2/1, párrafo 8).

⁶ Gráfico «Programa de trabajo sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT».

⁷ Proyecto de elementos de un posible texto de referencia (diciembre de 2007).

⁸ El sistema de exámenes cíclicos: Parámetros pertinentes a sus posibles modalidades.

⁹ Aplicación de un «programa de trabajo» para hacer frente a los demás «problemas de capacidad» en el marco del mandato de la CIT 2007 (texto provisional).

Desde 2007, la Oficina ha preparado un folleto de promoción (inicialmente en inglés, francés y español) en el que se explican las principales características y los beneficios del Convenio, así como la manera en que la Oficina puede proporcionar asistencia a los Estados Miembros. El Gobierno de España ha aceptado financiar un proyecto de cooperación técnica destinado, entre otras cosas, a promover el Convenio, y la Recomendación que lo complementa, en países africanos y latinoamericanos seleccionados. La República de Corea será el anfitrión y brindará apoyo financiero a un seminario regional tripartito para la región de Asia, que tendrá lugar en Seúl en septiembre. La Oficina está preparando materiales de promoción y formación adicionales. Las actividades de capacitación corren a cargo del Centro Internacional de Formación de Turín y del Servicio de Actividades Sectoriales. Las oficinas exteriores han recibido material de información relacionada con el Convenio. Se brinda asistencia técnica a los mandantes de la OIT cuando así se solicita. El formulario de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución) correspondiente al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), fue aprobado por el Consejo de Administración en su 301.^a reunión.

Resolución relativa al control por el Estado rector del puerto

Esta Resolución se refiere a la preparación de orientaciones para las actividades de control de la aplicación del Convenio a cargo del Estado rector del puerto, factor importante de uniformidad y armonización en la aplicación y el cumplimiento del instrumento. En consonancia con el aumento del interés y del apoyo a la cooperación interinstitucional, la Resolución pide a la OIT que para el cumplimiento de esta tarea se recabe la experiencia técnica de la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización para la Agricultura y la Alimentación de las Naciones Unidas (FAO) y otros organismos competentes.

La Oficina ha empezado a elaborar las pautas sobre el control por el Estado rector del puerto con arreglo al Convenio. Con todo, aguardará los resultados de las dos reuniones de expertos que tendrán lugar en septiembre de 2008 para preparar las pautas correspondientes al Estado de pabellón y al Estado rector del puerto previstas en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, a fin de aprovechar las lecciones obtenidas con la elaboración de esas pautas. En algún momento durante este o el próximo bienio será necesario celebrar una reunión tripartita de expertos con el fin de examinar y aprobar las pautas. La Oficina ha participado también en la labor de la FAO relativa a la elaboración de un instrumento que guarda relación con las medidas que cada Estado rector del puerto habrá de adoptar con objeto de prevenir, desalentar y eliminar la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada, a fin de extraer lecciones útiles para la elaboración de las pautas previstas en el Convenio sobre el trabajo en la pesca.

Resolución relativa al arqueo de buques y el alojamiento

Esta Resolución señala que la OMI está examinando la incidencia del Convenio Internacional sobre Arqueo de Buques, de 1969, en la seguridad de los buques, el alojamiento, la seguridad, la salud y el bienestar, así como en las tarifas portuarias, y pide al Director General que siga de cerca toda evolución en estos ámbitos que pudiera repercutir en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y adopte las medidas que sean necesarias.

La Oficina ha observado avances en la OMI en cuanto a las posibles enmiendas al Convenio Internacional sobre Arqueo de Buques, de 1969, y ha mantenido informado de este trabajo al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines (véase documento GB.301/STM/5/4).

Resolución relativa a la promoción del bienestar de los pescadores

Esta Resolución hace un llamado a la acción de la OIT en los ámbitos de la protección social y la seguridad social de los pescadores. Esta Resolución se refiere a áreas tales como la seguridad social, la discriminación de género, el empleo, la seguridad y la salud, el acceso a los servicios de bienestar, la contratación y la retención de los pescadores, la mano de obra migrante y la prevención del VIH/SIDA entre los pescadores y las comunidades pesqueras.

El Servicio de Actividades Sectoriales ha llamado la atención de la sede y las oficinas exteriores sobre esta Resolución. El objetivo es lograr que la sede y las oficinas exteriores tomen en cuenta en su

trabajo las peticiones expresadas en esta Resolución; se está buscando financiación externa para abordar estas cuestiones prioritarias, y seguir desplegando al mismo tiempo esfuerzos prioritarios para promover la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Por ejemplo, se espera que varios de estos temas serán considerados en el proyecto financiado por España.

Apéndice II

Gastos extrapresupuestarios de la cooperación técnica por objetivos estratégicos y operativos, 2006-2007

Objetivos estratégicos y operativos		Gastos 2006-2007 (dólares de los Estados Unidos)
1.	Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	148.114.754
	1a. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	144.047.124
	1b. Acción normativa	4.067.630
2.	Empleo	112.359.659
	2a. Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	36.195.546
	2b. Creación de empleo	76.164.113
3.	Protección social	44.609.156
	3a. Ampliar el alcance de la seguridad social	14.941.053
	3b. Protección efectiva de los trabajadores	29.668.103
4.	Diálogo social	21.758.817
	4a. Fortalecer a los interlocutores sociales	8.457.418
	4b. Gobiernos e instituciones de diálogo social	11.053.907
	4c. El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial	2.247.492
Total objetivos estratégicos		326.842.386
	Gobernanza, apoyo y gestión	3.883.209
Total general objetivos estratégicos		330.725.595

Apéndice III

Gastos de los programas de cooperación técnica, por fuentes de financiación, regiones geográficas y tipos de asistencia, 2006-2007 (excluidos los gastos administrativos)

Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos.

Por fuente de financiación							
Fuente de financiación	2006		2007		Total bienio		2006-2007
	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Cambio porcentual
Recursos extrapresupuestarios							
Donantes multilaterales	134.835	80,0	131.001	69,0	265.837	74,2	-2,8
Fondos fiduciarios directos	3.829	2,3	6.534	3,4	10.363	2,9	70,6
Actores no estatales ¹	2.486	1,5	3.316	1,7	5.803	1,6	33,4
Naciones Unidas							
PNUD	7.641	4,5	11.389	6,0	19.029	5,3	49,1
ONUSIDA	3.362	2,0	4.671	2,5	8.032	2,2	39,0
Otros organismos de las Naciones Unidas ²	2.693	1,6	3.585	1,9	6.278	1,8	33,1
Subtotal Naciones Unidas	13.696	8,1	19.644	10,3	33.340	9,3	43,4
Otras organizaciones intergubernamentales ³	5.677	3,4	8.017	4,2	13.694	3,8	41,2
Subtotal recursos extrapresupuestarios	161.432	95,8	169.294	89,2	330.726	92,3	4,9
Presupuesto ordinario (CTPO)	7.151	4,2	20.558	10,8	27.708	7,7	187,5
Total	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Incluye fundaciones, instituciones públicas, interlocutores sociales: sindicatos, asociaciones de empleadores, iniciativas paritarias e iniciativas del sector privado.

² Incluye UNDAC, GNUM, UNESCO, FNUPI, UNIFEM, UNFPA, ACNUR, UNTFHS, UNICEF, OCHA, UNOPS, FIDA, etcétera.

³ Incluye UE, OIM, OSCE y SPC.

Por regiones geográficas

Región	2006		2007		Total bienio		2006-2007
	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Cambio porcentual
Africa	40.487	24,0	49.388	26,0	89.875	25,1	22,0
Américas	23.588	14,0	24.211	12,8	47.799	13,3	2,6
Asia y el Pacífico ¹	53.471	31,7	56.880	30,0	110.351	30,8	6,4
Europa ²	11.991	7,1	13.213	7,0	25.204	7,0	10,2
Estados árabes, Oriente Medio	2.844	1,7	3.925	2,1	6.769	1,9	38,0
Interregional	32.188	19,1	28.863	15,2	61.051	17,0	-10,3
Global	4.014	2,4	13.372	7,0	17.385	4,9	233,1
Total	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Incluidos Afganistán y República Islámica del Irán.

² Incluido Israel.

Por tipos de asistencia

Tipos de asistencia	2006		2007		Total bienio		2006-2007
	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Miles de dólares	%	Cambio porcentual
Expertos	38.611	22,9	38.828	20,5	77.439	21,6	0,6
Otro personal ¹	44.386	26,3	48.503	25,5	92.889	25,9	9,3
Formación ²	24.873	14,8	36.655	19,3	61.528	17,2	47,4
Material	2.853	1,7	3.591	1,9	6.444	1,8	25,9
Subcontratación	48.340	28,7	51.549	27,2	99.889	27,9	6,6
Conceptos diversos	9.519	5,6	10.726	5,6	20.245	5,6	12,7
Total	168.582	100,0	189.852	100,0	358.434	100,0	12,6

¹ Expertos nacionales, colaboradores externos, personal del proyecto contratado localmente, voluntarios de las Naciones Unidas y otros gastos de personal.

² Incluye principalmente becas, seminarios y formación en el empleo.

Apéndice IV

Gastos de cooperación técnica por resultados operativos, 2006-2007

Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos.

Objetivos	Gastos 2006 (miles de dólares)			Gastos 2007 (miles de dólares)		
	Recursos del presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios	Total	Recursos del presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios	Total
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo						
Principios y derechos fundamentales en el trabajo						
Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	406	8.799	9.205	1.209	10.179	11.388
Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil	58	65.848	65.905	234	59.222	59.455
Acción normativa						
Aumentar la incidencia de las normas	367	1.692	2.059	584	2.375	2.959
Subtotal	831	76.339	77.170	2.026	71.776	73.802
Empleo						
Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad						
El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales	808	4.482	5.290	2.515	5.077	7.592
Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad a favor del trabajo decente	384	10.339	10.723	1.140	9.356	10.496
Empleo de los jóvenes	185	2.975	3.160	850	3.966	4.816
Creación de empleo						
Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial	234	12.200	12.434	854	13.387	14.241
Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo	423	13.007	13.430	971	18.188	19.159
Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local	267	9.807	10.074	598	9.576	10.174
Subtotal	2.300	52.810	55.110	6.928	59.550	66.478

Objetivos	Gastos 2006 (miles de dólares)			Gastos 2007 (miles de dólares)		
	Recursos del presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios	Total	Recursos del presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios	Total
Protección social						
Ampliar el alcance de la seguridad social						
Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas	314	5.807	6.121	661	5.830	6.491
Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social	92	1.382	1.474	368	1.921	2.289
Protección efectiva de los trabajadores						
Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal	220	1.253	1.473	762	1.660	2.423
Acción tripartita con respecto a la migración laboral	100	2.557	2.658	236	2.777	3.013
Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo	30	9.463	9.494	262	11.957	12.219
Subtotal	757	20.464	21.220	2.289	24.145	26.434
Diálogo social						
Fortalecer el tripartismo y el diálogo social						
Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y más atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros	552	2.357	2.909	2.479	3.519	5.999
Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y la gobernanza	1.168	1.304	2.471	2.121	1.277	3.399
Gobiernos e instituciones de diálogo social						
Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional	94	2.094	2.188	231	2.020	2.251
Mejora de la gobernanza	290	4.106	4.397	825	2.834	3.659
El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial						
Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos	199	1.148	1.348	785	1.099	1.885
Subtotal	2.304	11.009	13.313	6.442	10.750	17.192
Conceptos diversos	960	810	1.775	2.872	3.073	5.941
Total del Programa de Cooperación Técnica de la OIT	7.151	161.432	168.587	20.557	169.294	189.847

Apéndice V

Gastos de cooperación técnica por regiones y por países, 2006-2007

(en miles de dólares de los Estados Unidos)

(excluidos los gastos administrativos)¹

Las cifras negativas indican ajustes del año anterior. Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos y los montos inferiores a 500 se indican como cero.

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Africa				
Región de Africa	3.348	—	27.256	30.604
Subregión de Africa Central	212	—	—	212
Subregión de Africa Oriental	—	—	67	67
Subregión del Sahel	164	—	332	497
Subregión de Africa Austral	64	—	4.769	4.833
Subregión de Africa Occidental	74	—	1.312	1.385
Angola	89	—	—	89
Argelia	123	—	—	123
Benin	98	—	131	230
Botswana	67	—	27	94
Burkina Faso	154	9	559	721
Burundi	50	405	—	455
Cabo Verde	63	—	—	63
Camerún	228	—	890	1.118
República Centroafricana	5	—	—	5
Chad	7	14	—	22
Comoras	93	-39	—	54
Congo	13	-5	40	48
Côte d'Ivoire	76	—	84	160
República Democrática del Congo	97	4	2.254	2.356
Djibouti	15	—	—	15
Egipto	164	—	185	349
Eritrea	67	—	—	67
Etiopía	165	—	856	1.020
Gabón	27	—	—	27
Gambia	39	288	—	327
Ghana	172	—	2.967	3.139

¹ Un 1 por ciento de los gastos extrapresupuestarios totales no estaban clasificados correctamente.

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Guinea	77	—	—	77
Guinea-Bissau	7	—	—	7
Guinea Ecuatorial	10	—	—	10
Kenya	91	6	2.714	2.811
Lesotho	89	—	133	222
Liberia	215	—	1.046	1.262
Jamahiriya Árabe Libia	1	—	20	21
Madagascar	206	115	7.929	8.250
Malawi	70	—	1.233	1.303
Malí	95	123	1.616	1.834
Marruecos	106	—	2.528	2.634
Mauricio	136	—	—	136
Mauritania	83	119	—	203
Mozambique	123	—	357	481
Namibia	33	—	—	33
Níger	67	—	1.795	1.862
Nigeria	141	—	63	204
Rwanda	34	—	72	107
Santo Tomé y Príncipe	17	—	112	129
Senegal	246	214	1.800	2.260
Seychelles	16	—	—	16
Sierra Leona	16	—	43	59
Somalia	69	202	6.837	7.108
Sudáfrica	185	—	3.139	3.324
Sudán	34	—	100	134
Swazilandia	31	—	—	31
República Unida de Tanzania	240	318	2.845	3.402
Togo	76	—	224	300
Túnez	96	—	—	96
Uganda	72	—	689	761
Zambia	160	33	1.985	2.177
Zimbabwe	153	—	386	540
Total África	8.672	1.806	79.396	89.875
Américas				
Región latinoamericana	1.606	—	12.480	14.086
Subregión de los países andinos	—	—	50	50

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Subregión del Caribe	538	—	58	596
Subregión centroamericana	762	—	5.538	6.300
Subregión del Cono Sur	—	—	2.417	2.417
Argentina	216	—	4.611	4.826
Aruba	—	—	12	12
Belice	—	—	88	88
Bolivia	20	344	211	575
Brasil	262	—	5.715	5.977
Chile	229	—	98	327
Colombia	72	—	524	596
Costa Rica	—	—	301	301
Cuba	36	—	—	36
Dominica	—	—	5	5
República Dominicana	—	—	1.952	1.952
Ecuador	41	—	1.978	2.019
El Salvador	—	—	2.419	2.419
Guatemala	—	108	86	193
Guyana	—	—	231	231
Haití	17	286	211	514
Honduras	—	—	89	89
México	225	—	865	1.090
Nicaragua	—	—	136	136
Panamá	—	—	440	440
Paraguay	106	—	—	106
Perú	169	—	—	169
San Vicente y las Granadinas	2	—	—	2
Trinidad y Tabago	4	—	393	397
Uruguay	194	—	1.593	1.787
República Bolivariana de Venezuela	62	—	—	62
Total Américas	4.562	738	42.499	47.799
Estados árabes, Oriente Medio				
Región	400	—	1.503	1.903
Subregión de los Estados árabes	311	—	567	878
Territorios árabes ocupados	65	—	203	267
Arabia Saudita	7	—	—	7

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Bahrein	28	—	—	28
Emiratos Arabes Unidos	21	—	—	21
Iraq	143	230	66	440
Jordania	70	32	1.475	1.577
Kuwait	15	—	40	55
Líbano	194	73	178	446
Omán	113	—	—	113
Qatar	15	—	554	569
República Árabe Siria	105	—	57	162
Yemen	87	13	204	304
Total Estados árabes	1.573	348	4.847	6.769
Asia y el Pacífico				
Región de Asia y el Pacífico	2.228	551	14.884	17.662
Subregión de Asia Oriental	183	—	336	519
Subregión de Asia Meridional	137	—	—	137
Subregión de Asia Sudoriental	—	—	212	212
Afganistán	74	1.226	1.770	3.070
Bangladesh	128	392	2.103	2.624
Camboya	87	—	7.062	7.149
China	443	52	5.898	6.393
República de Corea	8	—	—	8
Fiji	75	249	17	341
Filipinas	291	78	3.333	3.702
India	253	251	14.575	15.079
Indonesia	410	8.417	10.355	19.181
República Islámica del Irán	75	—	—	75
Islas Salomón	29	—	—	29
Kiribati	22	—	—	22
República Democrática Popular Lao	49	—	1.053	1.102
Malasia	31	—	—	31
Mongolia	61	—	904	965
Nepal	177	—	1.673	1.850
Pakistán	366	1.149	6.564	8.079
Papua Nueva Guinea	36	3	224	263
Samoa	7	67	—	74
Sri Lanka	162	2.066	7.638	9.865

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Tailandia	72	606	876	1.554
Timor-Leste	22	6.651	208	6.881
Tonga	—	22	—	22
Vanuatu	25	—	—	25
Viet Nam	185	—	3.253	3.438
Total Asia y el Pacífico	5.634	21.779	82.938	110.351
Europa				
Región de Europa	112	19	8.100	8.231
Subregión de Europa Central y Oriental	110	—	896	1.006
Subregión de Europa Oriental y Asia Central	209	—	4.027	4.237
Albania	47	—	130	177
Alemania	—	—	231	231
Armenia	36	—	—	36
Azerbaiyán	10	—	—	10
Belarús	40	—	28	68
Bosnia y Herzegovina	34	—	—	34
Bulgaria	42	—	44	86
Chipre	—	—	15	15
Croacia	4	—	—	4
Eslovaquia	4	—	—	4
Francia	—	—	344	344
Georgia	28	—	—	28
Grecia	—	—	134	134
Hungría	12	—	147	159
Israel	13	—	—	13
Italia	—	—	29	29
Kazajstán	28	—	—	28
Kirguistán	12	—	—	12
Lituania	3	—	—	3
Ex República Yugoslava de Macedonia	31	—	—	31
República de Moldova	36	—	59	95
Polonia	1	—	—	1
Portugal	—	—	185	185
Rumania	43	—	—	43
Federación de Rusia	211	78	1.368	1.657

País o territorio	Recursos del presupuesto ordinario	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Serbia	40	—	3	43
Serbia y Montenegro	85	—	237	322
Suecia	—	—	415	415
Suiza	—	—	26	26
Tayikistán	2	374	58	434
Turquía	39	—	5.878	5.917
Ucrania	36	-7	1.103	1.132
Uzbekistán	15	—	—	15
Total Europa	1.283	464	23.457	25.204
Total interregional	1.387	7.832	51.832	61.051
Total global	4.597	373	12.415	17.385
TOTAL	27.708	33.340	297.386	358.434