

**PARA DEBATE Y ORIENTACION**

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015
y examen preliminar de las propuestas
de Programa y Presupuesto para 2010-2011****Haciendo realidad el trabajo decente***Indice*

	<i>Página</i>
Resumen	iii
Abreviaturas	xiii
I. Introducción.....	1
II. Contexto estratégico	2
El nuevo contexto de la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa.....	3
Acontecimientos y tendencias clave que caracterizan el contexto en que los Estados Miembros llevan a la práctica el Programa de Trabajo Decente.....	4
Cambio en las políticas internacionales de cooperación.....	10
Conclusión	11
III. Prioridades regionales.....	12
Africa	12
Las Américas.....	13
Estados árabes	14
Asia y el Pacífico	15
Europa y Asia Central	17

IV.	El marco estratégico.....	18
	Introducción	18
	Un marco estratégico simplificado.....	18
	Un nuevo método de trabajo	19
	Objetivos estratégicos y resultados	21
	Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de un empleo productivo y de trabajo decente	21
	Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.....	25
	Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	28
	Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	32
V.	Fortalecer las capacidades técnicas.....	35
	Base de conocimientos	35
	Fortalecer la capacidad de los mandantes	37
	Alianzas y comunicación	38
	Capacidad operacional	41
VI.	Fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y el apoyo	43
	Resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión	43
	Resultado 1: Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT	43
	Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.....	44
	Reforma de la gobernanza y prácticas institucionales.....	45
	Una visión de la gestión para la OIT	46
	Recursos humanos.....	47
	Tecnología de la información.....	48
	Supervisión y evaluación	50
VII.	Recursos para el período de planificación	51
	Nuevos aspectos en el marco de una discusión continua	51
	Estrategia de movilización de recursos y posibles perspectivas en materia de recursos..	53
	Inversiones e infraestructura	56
VIII.	Proyecto preliminar de propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011	57
	Nuevos aspectos de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011	57
	Esbozo detallado de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011	58
Anexo.	Lista de indicadores en proceso de elaboración.....	61

Resumen

1. El Marco de Políticas y Estrategias (MPE) ofrece al Consejo de Administración la oportunidad de examinar y definir un marco estable que pueda adaptarse para los futuros programas, presupuestos y actividades. A fin de tener en cuenta el intercambio de opiniones más amplio posible, se prevé revisar el Marco de Políticas y Estrategias para su aprobación en marzo de 2009.
2. La Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada en junio de 2008 (Declaración de 2008) ha tenido una influencia decisiva en las prioridades y los métodos de trabajo descritos en el MPE.
3. El presente MPE contiene una serie de aspectos y enfoques nuevos, incluido un marco estratégico que pone de relieve la estrecha relación que los objetivos estratégicos guardan entre sí; un mayor énfasis en los servicios prestados a los mandantes; un método de trabajo que hace hincapié en la colaboración y la labor en equipo; una considerable simplificación de los niveles y conceptos relativos a los resultados; estrategias específicas con inclusión de hitos para reforzar las capacidades técnicas clave de la Oficina, y un examen de las cuestiones relativas a los recursos a largo plazo con una estrategia para hacer frente a las insuficiencias de recursos.

Contexto estratégico

4. La OIT es una organización basada en valores. Los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembros comparten los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación. En junio de 2008, los Miembros de la OIT reafirmaron solemnemente su convicción de que esos valores debían guiar las políticas económicas y sociales para conseguir sociedades abiertas, solidarias y sostenibles, y de que la mejor forma de concebir esas políticas reside en la práctica del diálogo social y las consultas tripartitas entre los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Se reafirmó asimismo la importancia de la justicia social y la globalización equitativa como las metas del programa actual de la OIT.
5. El contexto económico y social del MPE comprende las tendencias a largo plazo demográficas, comerciales, y en materia de distribución de ingresos, así como parámetros conexos y preocupaciones más recientes de orden financiero y medioambiental. Las condiciones en que la OIT ha de cumplir su mandato siguen siendo motivo de gran preocupación y de una creciente conciencia política. Se requiere el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT. Asimismo, conforme a la Declaración de 2008 es preciso fortalecer la capacidad de la OIT para prestar servicios a los mandantes.

Prioridades regionales

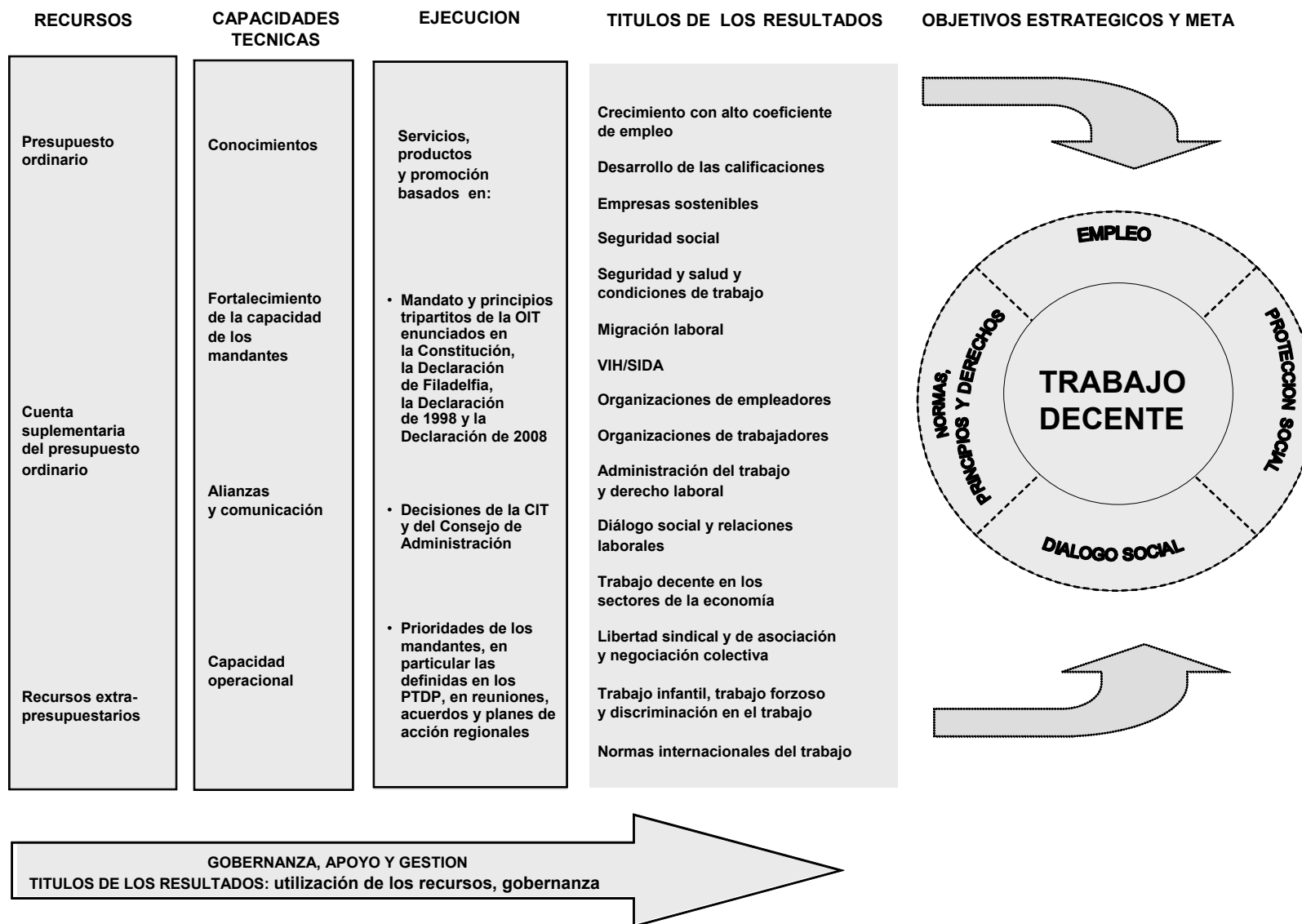
6. Las cinco regiones que abarca la OIT — Africa, las Américas, los Estados árabes, Asia y el Pacífico y Europa — han elaborado prioridades detalladas. Dichas prioridades se basan en las reuniones regionales y sus decisiones, en particular los decenios de trabajo decente y los programas regionales, así como los programas de trabajo decente por país. En función de las diferentes situaciones de los países de cada región, las prioridades comprenden los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Han sido utilizadas para elaborar el marco estratégico que se describe a continuación y también se utilizarán en las propuestas de Programa y Presupuesto como base de las estrategias relativas a los resultados y para

establecer metas. Por consiguiente, las prioridades regionales influyen considerablemente en las decisiones en materia de recursos, incluida la movilización de recursos extrapresupuestarios.

Marco estratégico

7. En el marco estratégico se establecen las principales prioridades sustantivas de la OIT, conforme a un criterio mensurable y basado en los resultados. En respuesta a la importancia que la Declaración de 2008 concede a la interrelación de los objetivos estratégicos, el marco propuesto ha sido simplificado de manera de promover una acción focalizada e integrada (véase el gráfico 1). Es preciso cambiar los métodos para reflejar el enfoque integrado de la acción, acorde con la naturaleza transversal de los resultados previstos. Si bien a continuación se enumeran los resultados con respecto a cada objetivo estratégico, esta correlación no es excluyente puesto que cada resultado contribuye a la consecución de los cuatro objetivos estratégicos. La dimensión de género y el principio de no discriminación se incorporarán sistemáticamente.

Gráfico 1. Marco estratégico para 2010-2015.



Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de un empleo productivo y de trabajo decente

Resultado 1: Crecimiento con alto coeficiente de empleo

Enunciado del resultado: Políticas coordinadas y coherentes generan un crecimiento incluyente con un alto coeficiente de empleo

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros ha adoptado y puesto en práctica políticas activas que dan prioridad a la generación de empleo productivo, de modo que se ha logrado un crecimiento con un mayor contenido de empleo, se ha mejorado la calidad del empleo y se ha reducido la pobreza.

Resultado 2: Desarrollo de las calificaciones

Enunciado del resultado: El desarrollo de las calificaciones aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y el carácter incluyente del crecimiento

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros ha armonizado la oferta y la demanda de formación, ampliado el acceso a oportunidades de formación a una proporción más importante de trabajadores e integrado el desarrollo de las calificaciones en las políticas de desarrollo nacionales y sectoriales y en las respuestas que formulan en relación con vectores mundiales de cambio tales como la tecnología, el comercio y el calentamiento de la atmósfera.

Resultado 3: Empresas sostenibles

Enunciado del resultado: Las empresas sostenibles crean empleos productivos y decentes

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros ha mejorado el entorno propicio para las empresas sostenibles y se han adoptado prácticas socialmente responsables en las empresas.

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

Resultado 4: Seguridad social

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

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros ha adoptado medidas que proporcionan a los trabajadores una gama más completa de prestaciones de seguridad social.

Resultado 5: Seguridad y salud y condiciones de trabajo

Enunciado del resultado: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo más saludables, más seguras y más equitativas

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros cuenta con políticas de protección laboral que contribuyen a lograr un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad de los trabajadores y un entorno de trabajo más seguro y más saludable.

Resultado 6: Migración laboral

Enunciado del resultado: Un mayor número de trabajadores migrantes tiene protección y acceso a un empleo productivo y a trabajo decente

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros ha adoptado medidas para fomentar una migración laboral internacional amplia, regular y protegida que responde a las necesidades del mercado de trabajo en los países de destino y alivia las presiones del mercado de trabajo en los países de origen.

Resultado 7: VIH/SIDA

Enunciado del resultado: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA

Situación prevista para 2015: los mandantes tripartitos han reforzado la capacidad y los recursos para contribuir a la lucha nacional contra el VIH/SIDA y se aplican medidas concretas de prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en un mayor número de lugares de trabajo.

Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Resultado 8: Organizaciones de empleadores

Enunciado del resultado: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Situación prevista para 2015: las organizaciones de empleadores satisfacen eficazmente las necesidades de las empresas afiliadas mediante la prestación de servicios pertinentes, la representación y la promoción.

Resultado 9: Organizaciones de trabajadores

Enunciado del resultado: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Situación prevista para 2015: organizaciones de trabajadores más sólidas son capaces de analizar las políticas económicas, laborales, sociales y ambientales, a la luz del objetivo fundamental de la justicia social. Esta información se utiliza para mejorar las condiciones de los trabajadores. El reconocimiento y el ejercicio más amplio de la libertad sindical y la negociación colectiva dan lugar a una mayor participación de los trabajadores en los programas de desarrollo y de reducción de la pobreza en todos los niveles. La plena participación de las organizaciones de trabajadores en los PTDP y en muchas alianzas en el contexto de los marcos de asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo promueve el trabajo decente en el sistema multilateral.

Resultado 10: Administración del trabajo y legislación laboral

Enunciado del resultado: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces

Situación prevista para 2015: en más Estados Miembros la administración del trabajo ha sido reforzada y desempeña un papel decisivo en la formulación y aplicación de las leyes y políticas laborales. La legislación laboral actualizada proporciona una mejor protección jurídica a los trabajadores y una reglamentación apropiada del mercado de trabajo.

Resultado 11: Diálogo social y relaciones laborales

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

Situación prevista para 2015: un mayor número de Estados Miembros han fortalecido sus instituciones de diálogo social, incluidos los consejos económicos y sociales y los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, sobre la base de los convenios relacionados con el diálogo social.

Resultado 12: El trabajo decente en los sectores económicos

Enunciado del resultado: Se aplica un enfoque del trabajo decente por sector

Situación prevista para 2015: se promueve el trabajo decente en los sectores económicos mediante la aplicación y adopción de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de alcance sectorial, así como a través del fortalecimiento del diálogo social sectorial.

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

Resultado 13: Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva

Enunciado del resultado: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva

Situación prevista para 2015: se han realizado progresos mensurables en el ejercicio del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

Resultado 14: Trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación en el trabajo

Enunciado del resultado: Se eliminan progresivamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación relacionada con el trabajo

Situación prevista para 2015: se han efectuado progresos mensurables en la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado 15: Normas internacionales del trabajo

Enunciado del resultado: Se aplican las normas internacionales del trabajo

Situación prevista para 2015: se presta un apoyo eficaz a las actividades nacionales e internacionales en pro del trabajo decente mediante un marco normativo propicio y actualizado.

Fortalecer las capacidades técnicas

Base de conocimientos

8. Se ha previsto elaborar para 2010-2015 una amplia estrategia en materia de conocimientos. En consonancia con la Declaración de 2008, su objeto será reforzar la base de conocimientos de la Oficina para prestar mejores servicios a los mandantes mediante investigaciones rigurosas y estadísticas actualizadas. Se hará hincapié en las

investigaciones que utilicen datos fehacientes y análisis desglosados por sexo para ayudar a los mandantes a escoger entre las opciones de política disponibles.

9. La OIT desarrollará una base estadística más sólida y un enfoque innovador para medir las múltiples facetas del trabajo decente. La Oficina analizará e interpretará los datos de forma coherente y teniendo en cuenta la perspectiva de género en el contexto nacional concreto, a fin de recopilar, a partir de las fuentes nacionales y las bases de datos de la OIT disponibles, indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente para las mujeres y los hombres.
10. La Oficina reforzará sus redes de intercambio de conocimientos con las instituciones regionales y nacionales dedicadas a los mismos temas, desempeñando el papel fundamental de multiplicador al difundir el mandato y los valores de la OIT.

Fortalecer la capacidad de los mandantes

11. La contribución de la OIT al desarrollo de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores incluirá la capacitación y otras actividades de fortalecimiento de la capacidad sobre la base de evaluaciones de las necesidades sectoriales. Esto se llevará a cabo en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes, y con la asistencia del Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín.
12. Se apoyará a los ministerios de trabajo o instituciones equivalentes para que enfoquen de forma global e integrada sus principales funciones que abarcan desde la administración del trabajo hasta la inspección del trabajo y los servicios de empleo. La OIT preparará herramientas y desarrollará conocimientos especializados para hacer frente a los problemas de capacidad con respecto a esas funciones estrechamente relacionadas, incluida la necesidad de fortalecer las instituciones de diálogo social.

Alianzas y comunicación

13. La Declaración de 2008 requiere la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas para reforzar los programas y actividades operacionales de la OIT o promover de todas las formas posibles sus objetivos. Mediante alianzas ampliadas, los mandantes tendrán más acceso a importantes centros de adopción de decisiones. En el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción», la OIT profundizará su colaboración con otras organizaciones internacionales y agentes del desarrollo para que se preste la mayor atención posible al trabajo decente.
14. La comunicación y la información pública son los principales medios para transmitir al público la forma en que la Organización analiza y aborda los principales desafíos que se plantean en el lugar de trabajo. Se aplicarán metodologías y herramientas de comunicación para conseguir la participación de las partes interesadas, evaluar situaciones, idear estrategias eficaces, y movilizar y ampliar el apoyo internacional en favor del trabajo decente.

Capacidad operacional

15. Se prestará especial atención a las siguientes medidas con el fin de fortalecer la capacidad de la Oficina para prestar apoyo a sus Miembros teniendo debidamente en cuenta las diferentes situaciones regionales:

- Fortalecer el apoyo técnico que se proporciona a los Miembros en las regiones concentrando la capacidad técnica de los especialistas en equipos de apoyo técnico para el trabajo decente menos numerosos pero más amplios, que han de atender las necesidades de varios países. Esos equipos deben colaborar estrechamente con los programas técnicos de la sede y recurrir a su apoyo.
- Establecer un modelo único de oficina exterior, que se especializará en prestar servicios a los Miembros en uno o varios países. Las oficinas exteriores ejecutarán los programas de la OIT y prestarán apoyo a los Miembros, y la composición de su personal y sus competencias se armonizarán en consecuencia. En particular, las oficinas exteriores deberían asumir la responsabilidad principal y plena del diseño y la aplicación de los PTDP.
- Desplegar la capacidad de la OIT con mayor flexibilidad.
- Aclarar los papeles y las responsabilidades de las oficinas regionales, de las oficinas exteriores, de los equipos de apoyo técnico y de los programas técnicos de la sede.

Fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y el apoyo

Resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión

16. Para el período abarcado por el MPE se proponen dos resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión: i) utilización eficaz y eficiente de todos los recursos, y ii) gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Reforma de la gobernanza y prácticas institucionales

17. A pesar de los progresos realizados, hay un sentir general de que las reuniones del Consejo de Administración deberían permitir en mayor medida una discusión sustantiva sobre las cuestiones de gobernanza. La función de la Conferencia y de las reuniones regionales podría mejorarse.

Una visión para la gestión de la OIT

18. Será necesario reforzar la gestión para hacer frente a los retos que tendrá ante sí la Oficina en los próximos años: una mayor competencia en torno al cometido de la OIT; la reforma de las Naciones Unidas; la jubilación de personal experimentado; la renovación de la sede, y la continua presión sobre los recursos para el apoyo de los programas y su ejecución. Se introducirán también medidas para reforzar el Equipo de Dirección a fin de permitir un seguimiento exhaustivo de la Declaración de 2008. El personal de dirección ayudará a reforzar el enfoque profesional de la gestión encaminada a la obtención de resultados. Se prestará además una renovada atención al rendimiento del personal, la gestión de los riesgos y la responsabilidad de promover el trabajo en equipo y la eficacia.
19. Se aplicará un programa de gestión del cambio y fomento de la capacidad en toda la Oficina, sobre la base de los hitos de la hoja de ruta de la gestión basada en los resultados (GBR), que se respaldará con estrategias de gestión integradas. Dicho programa combinará elementos de creación de capacidad y estructuras de incentivos reforzadas para introducir cambios en la cultura y las prácticas de la Organización y de la Oficina. Este proceso a largo plazo requerirá un compromiso con respecto a la buena gobernanza y una participación a fondo de todos los mandantes y del personal, en particular de la dirección. Por consiguiente, el programa se centrará en la mejora de las siguientes dimensiones de la

gestión: rendición de cuentas; transparencia; planificación y organización del trabajo; apoyo al intercambio de conocimientos; aprendizaje en el marco de la Organización; trabajo en equipo y competencias básicas del personal directivo.

Recursos humanos, tecnología de la información y supervisión y evaluación

20. Se pondrán en práctica estrategias de gestión específicas en materia de recursos humanos, tecnología de la información, y supervisión y evaluación.

Recursos para el período de planificación

21. El nivel, las fuentes y la asignación de recursos son con frecuencia objeto de examen por parte del Consejo de Administración y sus comisiones, así como de la Conferencia Internacional del Trabajo. Durante la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, el Consejo de Administración solicitó que se celebrara una discusión más pormenorizada acerca de los recursos, que trascendiera el alcance de las propuestas presupuestarias para un bienio específico.

Abreviaturas

AOD	asistencia oficial para el desarrollo
CAD-OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	cuenta suplementaria del presupuesto ordinario
EDMS	Sistema Electrónico de Gestión de Documentos
EMN	empresa multinacional
GBR	gestión basada en los resultados
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
JJE	Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MORSS	Normas Mínimas de Seguridad Operacional en Materia de Residencia
MOSS	Normas Mínimas de Seguridad Operacional
MPE	Marco de Políticas y Estrategias
ODM	Objetivo de Desarrollo del Milenio
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PDFT	principios y derechos fundamentales en el trabajo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PTDP	programa de trabajo decente por país
SST	seguridad y salud en el trabajo
TI	Tecnología de la Información
UNSMS	Sistema de Gestión de la Seguridad de las Naciones Unidas

I. Introducción

1. El Marco de Políticas y Estrategias (MPE) es el documento de planificación de la OIT a mediano plazo. Este documento ofrece al Consejo de Administración la oportunidad de examinar y tomar decisiones acerca de las prioridades y el enfoque por los cuales han de guiarse los futuros programas, presupuestos y actividades.
2. El MPE es la expresión de la orientación estratégica de la Organización, lo que ésta se propone lograr y cómo lograrlo. La meta fundamental consiste en conseguir que el trabajo decente sea una oportunidad tangible para todas las trabajadoras y los trabajadores en todos los países. Los Miembros pueden contar con el apoyo de la Organización para fortalecer su capacidad con miras a la aplicación de las políticas relativas a los cuatro objetivos estratégicos. El MPE detalla el marco de los resultados, las estrategias, las capacidades y los recursos necesarios a tal efecto.
3. El Director General ha opinado siempre que, para que resulte útil, el MPE tiene que reflejar un verdadero consenso entre los mandantes tripartitos de la OIT. Para lograr ese consenso, se han realizado consultas tanto de carácter formal como informal. El Director General tiene la intención de seguir permitiendo el máximo intercambio posible de puntos de vista, y de finalizar en consecuencia el MPE para la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2009.
4. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada en junio de 2008 (Declaración de 2008) ha tenido una influencia fundamental en la preparación del MPE. Con arreglo a dicha Declaración la Oficina tiene que reexaminar las prioridades y los métodos de trabajo en el marco de una renovada afirmación de la pertinencia y del mandato de la Organización.
5. El contenido del MPE se ha simplificado teniendo en cuenta los comentarios recibidos, en particular los recogidos durante las consultas tripartitas en septiembre de 2008. Los objetivos son los siguientes:
 - Indicar de manera sucinta pero a la vez completa los cambios registrados en los ámbitos social y económico que han de influir probablemente en las políticas durante el período considerado.
 - Establecer los resultados que han de alcanzarse y en particular los progresos previstos para 2015.
 - Determinar las capacidades técnicas y en materia de gobernanza, gestión y apoyo requeridas para lograr esos resultados.
 - Facilitar una discusión sobre los recursos necesarios a la luz de la visión y las prioridades de la Organización y de la participación financiera de los Estados Miembros que esto conlleva.
6. El MPE está destinado sobre todo a servir como herramienta tanto para la gobernanza como para la gestión de la Oficina. Debería servir como medio para centrarse en las prioridades y la utilización eficaz de recursos limitados. Si bien su propósito es proporcionar un marco estable, ha de poder adaptarse a nuevos acontecimientos, en particular en el curso de la adopción de cada programa y presupuesto bienal durante el período comprendido. Una vez aprobado por el Consejo de Administración, puede contribuir a explicar el programa de la OIT a los mandantes y al público en general, y

ayudar a los directores y al personal de la Oficina a aportar una contribución efectiva y eficaz a la consecución del trabajo decente.

7. Este MPE presenta una serie de nuevos aspectos y enfoques:

- Un marco estratégico que pone de relieve la interrelación existente entre los objetivos estratégicos.
- Un mayor énfasis en los servicios que se prestan a los mandantes en respuesta a las prioridades a nivel mundial (Consejo de Administración y Conferencia Internacional del Trabajo), regional y por país (PTDP).
- Un método de trabajo centrado en la colaboración y la labor en equipo, conceptos que se integran en los resultados, los indicadores de rendimiento, las estrategias y los servicios de apoyo.
- Una considerable simplificación de los niveles y conceptos relativos a los resultados, con inclusión de una terminología más simple y directa.
- Una determinación más clara de las prioridades, en particular mediante la previsión de un número limitado de resultados.
- Mayor énfasis en la medición de los resultados, con arreglo a los enunciados de los criterios de medición específicos previstos en el programa y presupuesto.
- Mayor información acerca de las políticas. El enunciado de las políticas correspondientes a cada resultado incluye la previsión de lo que se espera lograr al final del período de planificación.
- Estrategias específicas con inclusión de hitos para reforzar las cuatro capacidades técnicas clave de la Oficina: conocimientos, fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, alianzas y comunicación, y capacidad operativa.
- Resultados con respecto a la gobernanza, el apoyo y la gestión, acompañados de estrategias e indicadores.
- Una discusión sobre las cuestiones relativas a los recursos a largo plazo con una estrategia para hacer frente a la insuficiencia de recursos.

II. Contexto estratégico

- 8.** La OIT es una Organización basada en valores. Los mandantes tripartitos de todos los Estados Miembros comparten los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación. En junio de 2008, los Miembros de la OIT sintieron la necesidad de reafirmar solemnemente su convicción de que esos valores deberían guiar las políticas económicas y sociales a fin de lograr sociedades abiertas, solidarias y sostenibles, y de que la forma más eficaz de concebir dichas políticas es mediante la práctica del diálogo social y consultas tripartitas entre los gobiernos y los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se reafirmó asimismo la importancia de la justicia social y de una globalización equitativa como los objetivos del programa actual de la OIT.
- 9.** El mandato de la OIT se refiere al trabajo decente, es decir, la creación de condiciones en las cuales las mujeres y los hombres tengan oportunidades de conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

10. La visión en que se sustenta el MPE para el período 2010-2015 es la de una OIT que preste apoyo cada vez más eficazmente a sus Miembros para poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. Ese Programa, centrado en el mandato fundamental de la OIT, se plasma a través de cuatro objetivos: el fomento del empleo mediante empresas sostenibles, una amplia cobertura de la protección social, con inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en función de los contextos nacionales y un salario mínimo vital, la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el diálogo social y el tripartismo.
11. Todos los Estados Miembros pueden poner en práctica políticas de trabajo decente adaptadas a las condiciones y circunstancias nacionales. A tales efectos, los mandantes tripartitos de la OIT pueden contar con el apoyo de la Organización.
12. En esta sección sobre el contexto estratégico se reseña de manera sucinta una serie de tendencias económicas, laborales, sociales e institucionales y de acontecimientos que habrán de afectar el contexto en que los Estados Miembros promueven el trabajo decente. También proporciona una breve descripción de las prioridades estratégicas de la OIT durante el período abarcado por el MPE.

El nuevo contexto de la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa

13. En la Declaración adoptada por unanimidad en junio de 2008, los mandantes tripartitos de la OIT señalan que la globalización está «modificando profundamente el mundo del trabajo». En dicha Declaración se indica también que la globalización ha permitido que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico basado en un rápido cambio estructural. Al mismo tiempo, la mayor integración económica está exponiendo a los países a una mayor inestabilidad y vulnerabilidad a las crisis externas, ajustes más frecuentes de la demanda de mano de obra, desigualdades crecientes en materia de ingresos y una subutilización persistente de la mano de obra. La Declaración sostiene que en el contexto de la globalización, los valores, principios y enfoques de la OIT son fundamentales para el logro del progreso y la justicia social.
14. La Declaración de 2008 es destacable al menos por tres razones. En primer lugar, invita a los Estados Miembros de la OIT a impulsar políticas basadas en los cuatro objetivos estratégicos, es decir, la promoción del empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señala en particular que los cuatro objetivos estratégicos de la OIT son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Este postulado fundamental se refiere a la forma en que los Miembros deberían poner en práctica las políticas y la forma en que la Organización debería prestar apoyo a los Miembros con miras a la consecución de esos objetivos.
15. En segundo lugar, la Declaración viene a coronar una serie de manifestaciones de alto nivel en apoyo del trabajo decente como programa equilibrado y práctico para los países en el contexto de la globalización. Reuniones regionales de la OIT han adoptado Decenios del Trabajo Decente. Instituciones regionales, cumbres regionales de alto nivel, y la Asamblea General de las Naciones Unidas así como su Consejo Económico y Social han expresado todos su decidido apoyo al Programa de Trabajo Decente.
16. Esas expresiones responden a la visión ampliamente compartida de la necesidad de un programa económico y social más equilibrado centrado en mejoras tangibles en la vida de las personas que ellas mismas puedan comprobar. Sigue siendo primordial promover más oportunidades de empleo y una mayor protección dado que, en efecto, el trabajo decente

permite a las familias avanzar en la vida. Se considera que la justicia social y una globalización equitativa son condiciones esenciales para alcanzar esa meta.

17. El tercer aspecto destacable de la Declaración es que su adopción tiene lugar en vísperas de un nuevo período de programación. La preparación del MPE brinda una oportunidad única de poner en práctica la Declaración.

Acontecimientos y tendencias clave que caracterizan el contexto en que los Estados Miembros llevan a la práctica el Programa de Trabajo Decente

Importancia cada vez mayor desde el punto de vista económico y comercial de los países emergentes y los países en desarrollo

18. Una característica importante del proceso de globalización registrado durante los últimos 20 años ha sido la creciente importancia económica de los países emergentes y de los países en desarrollo. La parte de la producción mundial que les corresponde en conjunto aumentó del 36,7 por ciento en 1985 al 43,6 por ciento en 2007. Asimismo, la parte correspondiente a los países en desarrollo en el total de las exportaciones aumentó del 25,4 por ciento en 1985 al 37,5 por ciento en 2007.
19. La evolución de los porcentajes relativos debe considerarse en el contexto de un rápido crecimiento del volumen de la producción mundial (que se duplicó casi en términos constantes entre 1985 y 2007) y del volumen total de intercambios comerciales (en 2005 se comercializó más de la mitad de la producción mundial, mientras que en 1985 el porcentaje correspondiente fue el 38 por ciento).
20. A pesar del crecimiento económico sostenido de muchos países en desarrollo, en particular durante los últimos 15 años, el promedio de los ingresos en los países de ingresos bajos y medios se mantiene en una proporción de 1 a 19 con respecto al promedio de los ingresos de los países de ingresos altos, 1.522 y 28.614 dólares de los Estados Unidos respectivamente en 2006.
21. Lógicamente, esta diversidad se refleja en la composición de los Miembros de la OIT. En junio de 2008, entre los 182 Estados Miembros había 52 (28,7 por ciento) países de ingresos bajos (un promedio de ingresos de 905 dólares de los EE.UU. o menos), 88 (48,6 por ciento) países de ingresos medios (promedio de ingresos entre 906 y 11.115 dólares de los EE.UU.) y 41 (22,7 por ciento) países de ingresos altos (un promedio superior a 11.116 dólares de los EE.UU.).

Modalidades del comercio internacional: descenso relativo de los precios de las manufacturas y aumento de los precios de los productos básicos

22. Una importante consecuencia de la evolución de la producción y las exportaciones de manufacturas en los países en desarrollo, en particular en China actualmente y previsiblemente en la India en el futuro, es el descenso del precio de las manufacturas en relación con el precio de otras mercancías. Esta disminución está dando lugar a una importante reubicación de la producción manufacturera, que entraña simultáneamente destrucción y creación de empleos tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.

23. Esta evolución plantea interrogantes fundamentales sobre las estrategias de crecimiento apropiadas para los países que tienen que competir con competidores que tienen costos inferiores actualmente y aquellos que se proponen optar por una estrategia de crecimiento con alto coeficiente de mano de obra y basado en las exportaciones.
24. Las prolongadas negociaciones comerciales de Doha que se estacaron en julio de 2008 han ilustrado una vez más hasta qué punto las situaciones nacionales en materia de empleo influyen en las estrategias comerciales. Los beneficios o pérdidas en la esfera comercial tienden a percibirse a través de su efecto en el volumen y la calidad del empleo, aspectos que se consideran prioritarios en los programas políticos nacionales.
25. El rápido crecimiento económico registrado en Asia ha mantenido elevados los precios de los productos básicos, desde el combustible a los minerales, los alimentos y los productos agrícolas. Se prevé que los países que exportan productos primarios han de seguir beneficiándose de precios altos durante las próximas décadas. Al mismo tiempo, la preocupación acerca del carácter limitado de los recursos naturales y las tasas aceleradas de agotamiento de los mismos ha focalizado la atención respecto a las fuentes renovables, en particular las fuentes de energía.
26. El auge de los precios de los productos básicos beneficia a algunos países pero es una calamidad para los que dependen de las importaciones de combustible y de productos alimenticios. Los países que no exportan o exportan muy pocos productos básicos o manufacturas y que dependen de las importaciones de alimentos necesitan evaluar cuidadosamente sus opciones.

Competitividad y crecimiento económico inclusivo

27. Hoy en día prácticamente no se discute el hecho de que el crecimiento económico sea un pilar fundamental para el progreso social, y se reconoce cada vez más el papel de las políticas sociales y laborales para mantener tasas elevadas de crecimiento económico. A pesar del fuerte crecimiento de la producción mundial durante la última década, muchos países están aún bregando por lograr el despunte del crecimiento, y otros por mantener una tasa elevada de crecimiento a lo largo de un período prolongado.
28. Análisis recientes de países que han registrado tasas de crecimiento económico sostenido de por lo menos 7 por ciento durante 25 años o más desde 1950 muestran que un factor crucial ha sido la atención continua a políticas de acumulación, innovación, estabilización, distribución e inclusión. Se reconoce ahora la necesidad de pragmatismo y adaptación a las características de cada país, lo cual constituye un importante cambio con respecto a las prácticas recientes. Se alienta también la diversidad y la experimentación en materia de políticas.
29. Se hace gran hincapié en contar con instituciones estables que aseguren un liderazgo a largo plazo y una capacidad de ejecución efectiva.
30. Esas orientaciones políticas revisten particular importancia para la OIT. Al dar cabida a la diversidad y la experimentación, y hacer hincapié en un fuerte compromiso institucional, también dan cabida implícitamente a debates nacionales exhaustivos, con inclusión del diálogo social y las consultas tripartitas, acerca de soluciones nacionales para problemas y estrategias nacionales.

Repartir los frutos del progreso

31. Hay ahora un volumen considerable de datos que documentan una tendencia creciente y constante hacia una mayor divergencia en materia de ingresos en prácticamente todos los países, con pocas excepciones, independientemente del nivel inicial de desigualdad de los ingresos. La tendencia hacia una desigualdad creciente se refleja también en la disminución de la proporción del trabajo en la renta nacional en varias regiones.
32. La marcada polarización de los ingresos, que asfixia las posibilidades de prosperidad generalizada y de movilidad ascendente, entraña costos sociales y políticos. También supone importantes costos económicos, al desviar los recursos de la inversión productiva, aumentar la volatilidad, exigir a las empresas que se ajusten a criterios de rendimientos financieros muy exigentes, disuadir de la adopción de estrategias a largo plazo, concentrar la toma de decisiones en la esfera económica y aminorar el ritmo de reducción de la pobreza.

Derechos en el trabajo

33. En junio de 2008, de los 182 Estados Miembros de la OIT, 128 habían ratificado los ocho convenios fundamentales (el 70 por ciento del número total de Miembros). El número total de ratificaciones de los convenios fundamentales ascendió a 1.305, lo cual equivale al 89,6 por ciento del total de ratificaciones posibles de todos los convenios fundamentales por parte de todos los Estados Miembros.
34. Treinta y tres Estados Miembros no han ratificado aún el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La aplicación de los principios de no discriminación de las trabajadoras en el mercado de trabajo en los 168 países que han ratificado el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) sigue siendo un desafío.
35. El número total de ratificaciones registradas por la OIT para todos los convenios llegó a 7.595 en septiembre de 2008. En 2008, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones solicitó a los gobiernos un total de 2.477 memorias, y recibió 1.611 (65 por ciento).
36. Aumenta el número de países que ratifican convenios fundamentales de la OIT y convenios importantes actualizados. Esto tiene dos consecuencias inmediatas. En primer lugar, el amplio reconocimiento de los beneficios de los procesos democráticos y la representación en la elaboración de las políticas públicas. En segundo lugar, tras ratificar los convenios de la OIT, los países procuran cumplir sus compromisos internacionales.

El cambio climático y el mundo del trabajo

37. Hay un amplio reconocimiento de que las emisiones de gases de efecto invernadero tienen efectos perjudiciales a corto y largo plazo sobre el clima y el medio ambiente. Los costos económicos relacionados con el clima se comprenden ahora mejor y se han cuantificado, situándose en el 5 por ciento del producto interno bruto (PIB) por año, según el «Informe Stern». Se pone gradualmente de manifiesto que el cambio climático tiene también una importante dimensión social. Por un lado, el cambio climático confrontará a las empresas y a los sectores económicos que dependen en gran medida de la energía generada por combustibles fósiles con grandes ajustes que supondrán importantes desafíos. Probablemente será considerable la magnitud de la redistribución de la mano de obra de industrias que hacen un uso intensivo de energía generada por combustibles fósiles hacia sectores y actividades que utilizan formas renovables de energía.

38. Por otra parte, nuevas formas de energía y tecnologías «verdes» abrirán nuevas oportunidades para la inversión, las actividades empresariales y el empleo. Las fuentes renovables de energía podrían ser un motor fundamental de la expansión del empleo tanto en los países en desarrollo como en las economías desarrolladas. En un estudio conjunto reciente, la OIT, el PNUMA, la OIE y la CSI pusieron de relieve el potencial de las políticas de mitigación del cambio climático para generar millones de nuevos puestos de trabajo en países de todos los niveles de ingresos.

Evolución de las tendencias de la población mundial

39. La evolución de la población mundial tiene repercusiones en los mercados de trabajo y los sistemas de protección social. La población mundial, cifrada en 6.700 millones de personas en 2008, está aumentando más lentamente según las proyecciones de las Naciones Unidas de 2006, ya que está previsto que la tasa de crecimiento baje al 1 por ciento en 2015-2020, mientras que la tasa correspondiente al período 2000-2005 fue del 1,24 por ciento. Dado que la mortalidad y la fertilidad disminuyen, la distribución por edades de la población mundial se está modificando.
40. La esperanza media de vida se situó en 65 años en 2000-2005, y se prevé que siga aumentado, mientras que la tasa total de fertilidad disminuyó a 2,6 niños por mujer y está previsto que disminuya aún más. En consecuencia, la población mundial está envejeciendo. Varios países ya están experimentando un descenso absoluto de su población.
41. En los países en desarrollo, la relación entre el número de niños y personas de edad a cargo por cada 100 personas en edad de trabajar ha de llegar a 60 alrededor de 2010 siguiendo una tendencia descendente. En los países desarrollados, esa misma relación bajó hasta 60 en 2005 y está previsto que aumente drásticamente. No obstante, alrededor del 70 por ciento de los 1.200 millones de personas de 60 años o más en el total de la población mundial proyectado para 2025 vivirá en los países en desarrollo.
42. A pesar de las tendencias mundiales antes mencionadas, en un número considerable de países pobres la evolución demográfica está determinada por la alta fertilidad, una duración de la vida reducida debido en particular al VIH/SIDA y otras enfermedades, y una gran población juvenil en aumento.
43. La población mundial se está urbanizando rápidamente. En 2008, la mitad de la población vivía en áreas urbanas. Casi todo el aumento de la población mundial será absorbido por las áreas urbanas en las regiones menos desarrolladas. La creación de empleo se basará en los sectores de la industria y los servicios en las zonas urbanas. En 2025, más del 50 por ciento de los habitantes de las zonas urbanas vivirá en centros urbanos de menos de medio millón de personas. En las megalópolis de todo el mundo se concentrará un 10 por ciento de la población urbana mundial. Se prevé que la población rural alcance un pico de unos 3.500 millones alrededor de 2018 y que disminuya después gradualmente.

Tendencias de la fuerza de trabajo mundial

44. Según las proyecciones, la fuerza de trabajo mundial (personas de 15 años y más) que en 2005 se cifraba en 3.000 millones, ha de alcanzar los 3.600 millones en 2020, lo cual supone un aumento medio anual del 1,2 por ciento. Aproximadamente el 40 por ciento de la fuerza de trabajo está compuesto por mujeres. Más del 80 por ciento de la fuerza de trabajo mundial trabaja en países en desarrollo, en los cuales se registrará el total del aumento previsto. En el mismo período, se ha de producir un ligero descenso de la fuerza de trabajo en las regiones más desarrolladas.

45. Las tasas de actividad de las mujeres en los países menos desarrollados y en los más desarrollados son comparables, situándose respectivamente en el 52,4 y 53 por ciento, y están en aumento. Esto da lugar a cambios en la estructura de género de las ocupaciones. Las tasas de actividad de los hombres es más elevada en los países menos desarrollados (81,2 por ciento), que en los países más desarrollados (67,3 por ciento).
46. Los niveles de educación de la fuerza de trabajo mundial están en aumento, pero probablemente no con suficiente rapidez para seguir el ritmo de la integración de la economía mundial, que requiere niveles más elevados de competencia y formación prácticamente en todas las ocupaciones.

Modalidades de empleo

47. Las modalidades de empleo varían de manera marcada según las regiones y los niveles medios de ingresos. En general, en 2006, la mayor proporción de empleo correspondía al sector de los servicios (42 por ciento), seguido por el de la agricultura (36 por ciento) y la industria (22 por ciento). Las proporciones relativas seguirán evolucionando en el futuro tal como lo han hecho en el pasado, con un descenso gradual del empleo en la agricultura en todas las regiones, aunque a partir de niveles muy diferentes, y el consiguiente aumento en los servicios y la industria.
48. En promedio a nivel mundial, alrededor del 47 por ciento del empleo correspondía al empleo asalariado, con porcentajes que oscilaban entre el nivel inferior 23 por ciento en Africa Subsahariana y el nivel superior del 84 por ciento en las economías desarrolladas. A medida que las economías maduran, el empleo asalariado tiende a convertirse en la modalidad predominante. Por el contrario, el empleo por cuenta propia sigue siendo muy importante en los países en desarrollo, y oscila entre casi la mitad del empleo total en Africa Subsahariana y Asia Meridional, el 38-35 por ciento en Asia Oriental y Sudoriental y el 27 por ciento en América Latina
49. Las políticas laborales y sociales en la mayoría de los países en desarrollo difícilmente pueden no tener en cuenta el hecho de que el trabajo en empresas muy pequeñas, ya sea por cuenta propia o como empleo asalariado, constituye una gran proporción del empleo total.
50. Lo que estas escasas cifras agregadas indican es que la situación del empleo en las economías en desarrollo sigue caracterizándose por una subutilización masiva de la mano de obra. Más específicamente, la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo sobrepasa la tasa de absorción de la mano de obra productiva. En la actualidad no hay un indicador satisfactorio disponible para medir la subutilización de la mano de obra. La tasa de desempleo es un indicador mediocre de la situación del mercado de trabajo en las economías en desarrollo.
51. Una de las consecuencias de la gran disparidad de los ingresos entre las regiones, así como de la asimetría en la distribución de los recursos productivos y del envejecimiento de la población en los países de ingresos altos, es la migración laboral. Se prevé que la migración transfronteriza en busca de trabajo siga aumentando a un ritmo rápido, lo cual redundará en toda una serie de cuestiones laborales y de política que han de llevar a los países a solicitar la asistencia de la OIT para abordarlas. Aproximadamente la mitad de los trabajadores migrantes son mujeres.

Las peores formas de trabajo

52. El trabajo en condiciones de trabajo forzoso sigue existiendo en casi todos los países del mundo. En 2005, la OIT calculó que había por lo menos 12,3 millones de personas trabajando en condiciones de trabajo forzoso. La mayoría de las víctimas son personas afectadas por la pobreza en África, Asia y América Latina, cuya vulnerabilidad explotan otros en beneficio propio. Por lo menos 2,4 millones de mujeres, niños y hombres son víctimas de trata con objeto de explotación laboral y sexual en los países de destino, tanto en los principales sectores de actividad como en la economía informal, lo cual genera, según las estimaciones unos 32.000 millones de dólares de los Estados Unidos de beneficio anual.
53. La OIT estima que unos 165 millones de niños y niñas de entre 5 y 14 años de edad realizan trabajo infantil. Varios factores convergen para poder eliminar gradualmente el trabajo infantil: el aumento de los ingresos medios, la ampliación de la educación primaria, así como también una mejor legislación, el aumento de la inspección del trabajo, los convenios colectivos y la conciencia en general acerca del problema del trabajo infantil.

Legislación laboral y administración del trabajo

54. A raíz de la mayor volatilidad de los ciclos económicos y de los mercados de trabajo, provocada en gran medida por la globalización, muchos países contemplan la necesidad de adaptar la legislación laboral en consecuencia. Cada país tiene que encontrar el equilibrio adecuado, basándose en consultas tripartitas, entre la protección del empleo mediante la legislación laboral y la protección de las personas mediante una ayuda temporal a los ingresos y el desarrollo de las calificaciones. Ese equilibrio puede lograrse basándose en las normas internacionales del trabajo, cuya aplicación moviliza escasos recursos de los ministerios de trabajo. La integración económica mundial requiere una mayor capacidad para supervisar el cumplimiento de las normas básicas en materia de seguridad y salud, y exige también una función más importante de la inspección del trabajo. Al mismo tiempo, para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad se requiere una mayor capacidad de promover la prevención mediante el diálogo.

Objetivos de Desarrollo del Milenio y estimaciones de la pobreza

55. En agosto de 2008, el Banco Mundial revisó sus estimaciones con respecto a la pobreza en los países en desarrollo, a la luz de estudios adicionales, de nuevos datos relativos a los precios y de algunos cambios en la metodología. En suma, los nuevos datos apuntan a medidas absolutas más altas de la pobreza pero tendencias descendentes similares a las indicadas en las estimaciones anteriores. Habida cuenta de la nueva línea de pobreza de 1,25 dólares por día, el Banco Mundial estima que el 25,7 por ciento de la población del mundo en desarrollo vivía en situación de pobreza en 2005 (17,2 por ciento con arreglo al umbral anterior de pobreza de 1 dólar de los Estados Unidos por día) lo cual equivale a casi 1.400 millones de personas. Esto representa un aumento de unos 500 millones de personas con respecto a las estimaciones previas de 931 millones de personas que vivían en situación de pobreza en 2005.
56. En términos globales, e incluso con estas nuevas estimaciones, el mundo va camino a lograr la meta prevista en los ODM de reducir a la mitad la pobreza extrema para 2015 con respecto al nivel de 1990 (estimación revisada ahora al 41,7 por ciento con un umbral de pobreza de 1,25 dólares por día). No obstante, la rápida disminución de la pobreza en China influye mucho en este resultado. Si se excluye a China, el panorama es menos alentador. La incidencia de la pobreza alcanza los valores más altos en África Subsahariana

(50,4 por ciento de la población con un umbral de pobreza de 1,25 dólares por día) y en Asia Meridional (40,3 por ciento). En estas dos regiones consideradas en conjunto vive el 70 por ciento de los pobres del mundo. China y la India por sí solas, debido a su peso demográfico, suman el 47,4 por ciento de la pobreza total.

57. Los progresos globales, han sido lentos ya que muchos países de todas las regiones se enfrentan con serias dificultades para poder lograr la mayoría de los ODM. Los notables progresos registrados con respecto a la educación y la salud de las mujeres no han ido acompañados por un mayor acceso a las oportunidades de empleo y de desarrollo de actividades empresariales (informe del Banco Mundial/OCDE, 2008).
58. Tomando como base una línea de pobreza de 2 dólares por día, las nuevas estimaciones del Banco para 2005 se cifran en un total de 2.600 millones de personas viviendo en situación de pobreza, lo cual equivale al 47,6 por ciento de la población del mundo en desarrollo y al 39,9 por ciento de la población mundial. Esto significa que dos personas de cada cinco en todo el mundo viven con 2 dólares diarios o menos. En términos absolutos, esto equivale al mismo número de personas pobres que había en 1981, período durante el cual la producción mundial se duplicó.

Catástrofes naturales

59. Durante el período comprendido entre 2000 y 2006, hubo 351 catástrofes naturales (climáticas y geológicas), en comparación con las 78 registradas en el decenio de 1970. El costo humano de las catástrofes es considerablemente mayor en los países en desarrollo. Los hogares de bajos ingresos están particularmente expuestos a las inseguridades económicas y la pérdida del empleo resultantes de las catástrofes naturales, en el período inmediatamente posterior y en el período subsiguiente. En 2005 se gastaron aproximadamente 14.000 millones de dólares de los Estados Unidos en asistencia humanitaria a través de conductos bilaterales y multilaterales.

Cambio en las políticas internacionales de cooperación

Evolución de la cooperación internacional para el desarrollo

60. La capacidad de la ayuda al desarrollo para lograr los objetivos establecidos es cada vez más objeto de examen. Esto está dando lugar a grandes cambios en las modalidades de ejecución de la asistencia para el desarrollo. Los países en desarrollo, así como los países donantes han reconocido su responsabilidad común al respecto. Esto se ha reflejado en la Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo (2005) así como en el Programa de Acción de Accra (2008). En dicho Programa se afirma que hoy más que nunca, los ciudadanos y los contribuyentes de todos los países esperan ver resultados tangibles de los esfuerzos de desarrollo. Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio cuya consecución está prevista para 2015 permiten una mayor transparencia gracias a las evaluaciones periódicas de los progresos.
61. Una mayor coordinación a través de alianzas más estrechas, rendición de cuentas y transparencia, una menor fragmentación y costos de transacción más bajos, son los principios operativos clave de un enfoque renovado para una ayuda eficaz al desarrollo.
62. Los mismos principios se desprenden de la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas (Resolución 62/208 de la Asamblea General) en la cual se destaca que «el propósito de la

reforma es hacer que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo sea más eficiente y eficaz al apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo por alcanzar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente...». Se pone particular énfasis en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo como marco colectivo e integrado para la programación y supervisión de las operaciones de las Naciones Unidas en el campo del desarrollo que promueve programas e iniciativas conjuntas. El sistema del coordinador residente con su funcionamiento colegiado y participativo desempeña un papel fundamental a ese respecto.

63. El total neto de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) alcanzó los 104.000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2006, lo cual equivale al 0,31 por ciento de la renta nacional bruta (RNB) de los miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD). Las proyecciones indican un aumento constante de los fondos aportados por los donantes para 2010, incluido un aumento de la ayuda programable como consecuencia de niveles más bajos de cancelación de la deuda. Los fondos para el desarrollo canalizados a través del sistema de las Naciones Unidas ascendieron a aproximadamente 16.000 millones de dólares en 2006.
64. La financiación proporcionada por los donantes a través del apoyo al presupuesto en los países en desarrollo para los marcos de asistencia para el desarrollo, y mediante fondos fiduciarios de los donantes centrados en los ODM generarán cada vez más una mayor coordinación y operaciones conjuntas.
65. Paralelamente, el sistema de las Naciones Unidas ha emprendido una importante iniciativa para mejorar la coherencia de las prácticas institucionales con miras a su simplificación y armonización. La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) adoptó un plan de acción ambicioso organizado en torno a seis objetivos fundamentales y 19 proyectos específicos para mejorar la eficacia de las prácticas institucionales en todo el sistema.

Coherencia de las políticas

66. La globalización está mostrando de manera descarnada cómo las soluciones sectoriales a distintas series de problemas y cuestiones integradas alcanzan rápidamente sus límites. La OIT promueve activamente una mayor coherencia de las políticas. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización convocada en 2004 por la OIT exhortó a que se impulsaran nuevas iniciativas para fomentar una mayor coherencia de las políticas económicas y sociales. En el marco de las Naciones Unidas ese tema fue abordado por el Grupo de Alto Nivel del Secretario General sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (2006). Desde entonces la JJE ha promovido activamente una mayor coherencia a través de una colaboración interorganismos más estrecha e iniciativas tales como las relativas al cambio climático, la política alimentaria y la respuesta en casos de desastre. El Programa de Trabajo Decente puede beneficiarse del apoyo y la colaboración de las instituciones multilaterales mundiales y regionales.

Conclusión

67. Las cuestiones sociales y laborales, articuladas en torno a los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de manera integrada, tal como se indica en la Declaración de 2008, tienen una importancia fundamental para las políticas económicas y sociales y el progreso en general en todos los Estados Miembros. No obstante, se requieren diferentes combinaciones de políticas en función de la situación de cada país.
68. De esa conclusión fundamental pueden desprenderse tres elementos principales.

69. En primer lugar, hoy más que nunca, la OIT ha de centrar su labor relativa a su mandato fundamental, traducido a través de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. En segundo lugar, la OIT es eficaz cuando los mandantes tripartitos tienen capacidad para aplicar políticas de trabajo decente. Por lo tanto, el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos debería ser la preocupación primordial de los programas de la OIT. En tercer lugar, lo que puede la OIT hacer por sí sola es forzosamente limitado. Puede lograrse mucho más trabajando en estrecha colaboración con otras instituciones y actores. La OIT puede potenciar eficazmente su mensaje analítico y político y sus programas de acción mediante alianzas y redes eficaces.

III. Prioridades regionales

Africa

70. El *Programa de Trabajo Decente para Africa*, adoptado por la 11.^a Reunión Regional Africana en Addis Abeba para el período 2007-2015, propone una serie de políticas para la labor de la OIT en Africa. Este programa se basa en el Plan de Acción para 2004-2014 adoptado por la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza. Las prioridades regionales de Africa para el MPE de 2010-2015 están basadas en estos dos importantes instrumentos de política. Para que la globalización beneficie a la gente corriente será crucial que los países africanos refuercen los vínculos entre los sectores exportadores y el resto de la economía, la infraestructura física, las calificaciones y el empleo, y las normas internacionales del trabajo, la protección social, la productividad y el desarrollo sostenible.
71. Africa tiene que superar varios desafíos, relacionados en su mayoría con la organización del mercado de trabajo. Se hará hincapié en la incorporación en las estrategias nacionales de políticas para fomentar el crecimiento favorable al empleo y promover las empresas sostenibles. Por lo tanto, se prestará mayor atención a la realización del potencial de los mercados de trabajo africanos para crear más y mejores empleos para las mujeres y los hombres, asegurándose en particular de que los programas y políticas nacionales promuevan la educación técnica y oportunidades para el desarrollo de las calificaciones en la economía informal.
72. El tripartismo efectivo es un mecanismo para lograr una gobernanza del mercado de trabajo más eficaz y equitativa. Los ministerios de trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen que desempeñar un papel activo para asegurarse de que el trabajo decente se convierta en un componente clave de los programas nacionales de desarrollo. Esto requiere el fortalecimiento continuo de sus capacidades. Se hará hincapié también en el desarrollo de instituciones de diálogo social tripartito en los planos nacional y subregional. También se seguirá prestando particular atención a facilitar la ratificación en todo el continente de los convenios fundamentales, así como un mayor respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y una mejor aplicación de los convenios ratificados.
73. Dado los avances relativamente lentos en la eliminación del trabajo infantil en Africa, se prestará especial atención a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en todos los países africanos para 2015, conjuntamente con el Programa IPEC, que hace especial hincapié en abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en Africa. También se pondrá gran énfasis en la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso para 2015. Se hará hincapié asimismo en proseguir la elaboración de la legislación y de políticas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

74. En Africa, los trabajadores migrantes y sus familias, así como las personas que viven con el VIH/SIDA o están afectadas por el mismo y las personas que trabajan en la economía informal constituyen una gran parte de la población cuyo potencial productivo se ve considerablemente menoscabado por la ausencia o la insuficiencia de una protección social básica. Se prestará continuo apoyo a los países africanos para que adopten estrategias de seguridad social apropiadas que introduzcan o amplíen una serie de prestaciones de seguridad social básicas. Asimismo, se elaborarán programas para mejorar las condiciones de trabajo y reforzar las inspecciones del trabajo.
75. Más de dos tercios de todos los adultos y la amplia mayoría de los niños que viven con el VIH en todo el mundo están concentrados en el Africa Subsahariana. En consecuencia, se pondrá particular énfasis en elaborar y poner en práctica estrategias nacionales en materia de VIH/SIDA aplicables en el lugar de trabajo, para contribuir al objetivo general de lograr el acceso universal a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo. También se prestará especial atención a respaldar el seguimiento de los resultados de la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010 con respecto al VIH/SIDA.
76. Hasta un 80 por ciento de la población africana procura acceder a servicios financieros sostenibles para la protección del empleo y de los ingresos. En ese contexto, se hará hincapié en desarrollar el potencial de las instituciones de microfinanciación para facilitar el acceso de los jóvenes y las mujeres a servicios financieros a fin de que puedan conseguir un empleo productivo y un trabajo decente.

Las Américas

77. A pesar de que la mayoría de los países de la región ha registrado un crecimiento económico sostenido en los últimos años, impulsado por las condiciones económicas mundiales favorables y una fuerte demanda, según las estimaciones, unos 17 millones de personas están desocupadas en las zonas urbanas de la región. A pesar de los resultados alentadores del mercado de trabajo, sigue habiendo diferencias en los principales indicadores desglosados por sexo, edad y origen étnico. La falta de oportunidades de trabajo de calidad tiene un efecto desproporcionado en las mujeres de ascendencia indígena o africana. La región sigue afrontando, por consiguiente, un déficit de trabajo decente. Los resultados de numerosas recientes reuniones y cumbres regionales de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores han puesto de manifiesto una demanda general de trabajo decente y productivo para superar la pobreza y la exclusión social, y el compromiso de promover políticas públicas destinadas a generar más y mejores empleos para contribuir a la cohesión social, la gobernanza democrática y el bienestar de la población. La Agenda Hemisférica de las Américas 2006-2015 para promover el trabajo decente y el Decenio del Trabajo Decente, en vigor hasta 2015, estipula los principales objetivos de la labor de la OIT en las Américas. En este contexto, y en respuesta a los programas de trabajo decente por país (PTDP) actualmente en curso en la región y a la Declaración de 2008 recientemente adoptada, a continuación se indican las tres prioridades que sustentan los programas de la OIT para las Américas en el período 2010-2015.
78. El diálogo social y las normas internacionales del trabajo son un elemento clave para la elaboración de políticas laborales y de empleo encaminadas al logro del trabajo decente para todos a fin de que todos los beneficios que éste reporta lleguen a la mayoría de la población. Con objeto de promover el diálogo social, la región seguirá dando prioridad al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de las administraciones del trabajo, la promoción del tripartismo como herramienta para el desarrollo y la cohesión social, y la creación y desarrollo de instituciones laborales para garantizar la gobernanza. Se insistirá especialmente en la promoción de buenas relaciones laborales y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. También será conveniente fortalecer las inspecciones del trabajo como medio de garantizar condiciones adecuadas en el lugar de trabajo, y seguir respaldando la acción encaminada a erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación basada en el origen étnico, el sexo o la raza.

79. Los programas y políticas que fomentan la creación de trabajo decente constituyen la piedra angular del desarrollo equitativo. Estos programas y políticas promoverán el crecimiento que tiene alta densidad de mano de obra y genera empleo productivo y de calidad para garantizar los derechos de los trabajadores y respetar al mismo tiempo el medio ambiente. Se prestará amplio apoyo a las microempresas así como a las medianas y pequeñas empresas con el fin de promover las empresas sostenibles. También proseguirán los esfuerzos para formalizar gradualmente la economía informal. Se consolidará un sistema de información regional sobre el mercado de trabajo para ayudar a los mandantes a poner en práctica políticas que contribuyan de manera eficaz a la equidad social y al progreso económico inclusivo. Se pondrá el acento en promover el empleo y la formación profesional para los jóvenes.
80. De conformidad con la estrategia establecida en la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente 2006-2015, los tres pilares fundamentales para alcanzar el objetivo de la «protección social para todos» son la promoción de oportunidades, el acceso a los bienes y servicios, y la prevención y protección. La promoción de la seguridad social para todos es una de las principales condiciones previas para que la estrategia resulte eficaz en el marco de los programas de trabajo decente por país. Las iniciativas integradoras se centrarán en los grupos más vulnerables, tales como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas de la economía informal y de las zonas rurales, y los trabajadores migrantes. Se tomarán medidas para lograr que los sistemas de protección social sean más eficientes, y se promoverá la protección de la seguridad y la salud en sectores que tradicionalmente no han estado cubiertos. También se promoverán políticas y programas encaminados a reducir el número de accidentes en el lugar de trabajo y a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Estados árabes

81. La situación en los Estados árabes sigue caracterizándose por altas tasas de desempleo, subempleo, empleo informal y baja productividad. Una proporción considerable de los nuevos empleos son de carácter temporal e informal, lo cual afecta en particular a los jóvenes. A pesar de la reducción gradual de la pobreza, aumentan las desigualdades sociales y las disparidades de los ingresos. La lentitud de los procesos de liberalización política en algunos países alimenta el descontento existente y la marginación social, en particular entre los jóvenes. La expansión de los grupos vulnerables y privados de derechos en toda la región, tales como los trabajadores migrantes y los refugiados, al ampliar las desigualdades probablemente exacerbe las tensiones. En el marco general del Programa de Trabajo Decente y la Declaración de 2008, la estrategia del programa sitúa el empleo pleno y productivo y el trabajo decente entre los temas primordiales de las políticas económicas y sociales. También se guiará por las conclusiones y recomendaciones de las reuniones regionales pertinentes y por las prioridades nacionales identificadas en los marcos nacionales de desarrollo y en los PTDP.
82. Se aplicarán estrategias integradas para abordar el problema de la presión que supone la incorporación de más personas al mercado de trabajo y la falta de armonización entre las calificaciones y las necesidades del mercado de trabajo. Dichas estrategias han de promover reformas políticas estructurales, con inclusión de la mejora de los servicios públicos de empleo y el suministro de formación orientada hacia el mercado de trabajo. El

refuerzo de la capacidad institucional para recopilar y analizar información sobre el mercado de trabajo y supervisar los progresos conducentes a la consecución de los objetivos del trabajo decente sigue siendo una prioridad fundamental. Los mandantes de la OIT reforzarán su capacidad para elaborar, poner en práctica y supervisar políticas nacionales de empleo y planes nacionales de acción centrados en los jóvenes y las mujeres, y en asegurar su integración en los marcos nacionales de política socioeconómica, desarrollando al máximo el potencial de creación de empleo en los sectores emergentes, incluidos los servicios sociales y los empleos verdes. La formación de la fuerza de trabajo nacional para fomentar su absorción por inversores extranjeros, la mejora del acceso al capital y a servicios de desarrollo empresarial, y la promoción de profundos cambios de actitud constituyen estrategias complementarias. La promoción de pequeñas y medianas empresas sostenibles, el fomento de un entorno empresarial propicio, la generalización de la cultura de iniciativa empresarial en los programas educativos, el establecimiento de nuevas pequeñas y medianas empresas por jóvenes y mujeres, y la mejora de las empresas existentes en sectores específicos, siguen siendo prioridades fundamentales de los PTDP en la región.

83. La OIT seguirá promoviendo la inversión temprana en el desarrollo de sistemas de seguridad social para que el crecimiento de los países sea equitativo. La OIT seguirá también prestando apoyo técnico, en el marco de los PTDP, a los esfuerzos nacionales para mejorar la gobernanza de la seguridad social, y para ratificar y aplicar los convenios de la OIT relativos a la seguridad social. Una de las herramientas utilizadas para apoyar los avances en ese sentido consiste en un sistema de examen que permite a los Estados Miembros supervisar sus propios progresos con respecto a la cobertura de la población y a la buena gobernanza.
84. Tal como se refleja en las prioridades regionales de los PTDP es esencial contar con estructuras nacionales de gobernanza sostenibles en el ámbito laboral que estén basadas en un diálogo social eficaz y en la ratificación de las normas internacionales del trabajo. La labor de la OIT se centrará en lograr una mayor ratificación y aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el derecho de sindicación. De esa forma contribuirá al fortalecimiento de las instituciones nacionales para elaborar leyes laborales apropiadas y una legislación acorde con las normas internacionales del trabajo. La labor de la OIT también apoyará las reformas de los sistemas de administración del trabajo y la concepción de regímenes de inspección del trabajo modernos. Se reforzarán las capacidades de las instituciones nacionales para crear nuevos mecanismos de supervisión o mejorar los existentes y activar los comités directivos nacionales relacionados con la igualdad de género y la eliminación del trabajo infantil.
85. La OIT prestará apoyo a los países afectados por crisis para que elaboren y pongan en práctica estrategias de recuperación económica local, y programas de reintegración socioeconómica y reducción de la pobreza. También prestará apoyo a las instituciones del mercado de trabajo para que aborden las causas del desempleo mediante mejores políticas de empleo y de desarrollo de las calificaciones en el ámbito nacional. Nuevas alianzas con entidades no estatales y actores económicos permitirán mejorar la eficacia de los programas y actividades operacionales de la OIT.

Asia y el Pacífico

86. La 14.^a Reunión Regional Asiática y varias consultas de alto nivel con los mandantes han confirmado cinco prioridades principales. A fin de progresar efectivamente con respecto a los objetivos fijados en el Programa de Trabajo Decente para Asia para finales de 2015, la región tendrá que alcanzar tasas elevadas de crecimiento de la productividad y garantizar al mismo tiempo que el crecimiento económico conlleve un alto coeficiente de empleo y sea

sostenible desde el punto de vista social y medioambiental. Los PTDP y la gestión eficaz de los conocimientos en el ámbito regional permitirán proporcionar asesoramiento y apoyo con respecto a las conmociones externas, las desigualdades en los ingresos, el desempleo, la movilidad laboral y el extenso sector informal. La preparación para enfrentar las situaciones de crisis y la rehabilitación de los medios de subsistencia seguirán siendo una prioridad constante. Los resultados de los PTDP se centrarán en la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo y de los principios de integración e interdependencia enunciados en la Declaración de 2008. La promoción de la ratificación de los convenios de la OIT y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes son algunas de las prioridades más importantes para la acción nacional y la labor de la OIT.

- 87.** El aumento de la productividad es esencial para que Asia siga siendo competitiva y promueva al mismo tiempo el trabajo decente. Los países necesitarán más asistencia para la recopilación y el análisis de datos que tengan en cuenta las consideraciones de género a fin de evaluar los progresos. La OIT ayudará a los países a que elaboren políticas coherentes e intensivas en empleo para vincular a las industrias de rápido crecimiento con la economía informal y la agricultura. El apoyo a las empresas sostenibles, la inversión intensiva en empleo, el desarrollo económico local y las políticas favorables al medio ambiente permitirán promover empleos verdes y productivos. Será esencial mejorar las políticas y los sistemas de formación para perfeccionar las calificaciones y competencias de los trabajadores, incluidas las personas con discapacidades, a fin de modificar las condiciones del mercado de trabajo. También se alentarán las innovaciones en el lugar de trabajo para mejorar la productividad respetando al mismo tiempo las normas del trabajo.
- 88.** La OIT prestará asistencia a sus mandantes para que puedan adquirir conocimientos y desarrollar su capacidad a fin de reforzar las instituciones del mercado de trabajo cuando aborden las cuestiones relativas a la relación de trabajo, la seguridad en el empleo, la desigualdad y la pobreza, y la creciente economía informal. Las reformas de la legislación laboral y del mercado de trabajo, las relaciones laborales y la negociación colectiva, la modernización de la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, y de los servicios de empleo, el diálogo social y el tripartismo, las políticas salariales y la administración de los salarios son cuestiones prioritarias. Los programas por sector serán objeto de especial atención.
- 89.** Dado que más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo de Asia carece de una protección social básica, se requiere un régimen básico de seguridad social para todos, con inclusión de niveles adecuados de atención de salud para los más vulnerables. La OIT impulsará esfuerzos para acelerar los progresos con miras a ampliar la cobertura de los regímenes de prestaciones para todos, en particular los trabajadores del sector informal, las mujeres, los desempleados, los trabajadores migrantes y los pobres, para ayudar a las personas a superar la pobreza. Como parte de las respuestas integradas en el plano de las políticas y las estrategias en la región, se han de abordar cuestiones como las condiciones de trabajo deficientes, la seguridad y salud en el trabajo y el VIH/SIDA.
- 90.** Es imperativo integrar las cuestiones relativas al trabajo infantil y al empleo de los jóvenes en los marcos nacionales de desarrollo. La labor se centrará en mejorar la comprensión de los mandantes acerca de la importancia de desarrollar las calificaciones y las herramientas empresariales destinadas específicamente a los jóvenes, así como de luchar contra el trabajo infantil y promover condiciones de trabajo decentes. En colaboración con la ASEAN y la APEC, la OIT prestará asistencia en materia de asesoramiento de políticas, intercambio de buenas prácticas y de enseñanzas extraídas y aumento del impacto y la movilización de recursos. Seguirá siendo crucial vincular los programas relativos al trabajo infantil y el empleo de los jóvenes con la programación del trabajo decente por país mediante un enfoque basado en el ciclo vital.

91. El apoyo de la OIT en materia de migraciones se basa en el Marco multilateral para las migraciones, la base de conocimientos de la Oficina y el establecimiento de redes con instituciones regionales y centros de excelencia en materia de migración. La asistencia se centrará en la mejora de los acuerdos bilaterales y multilaterales con respecto a la admisión y el empleo, la transferencia de las prestaciones de seguridad social, la reglamentación de las agencias privadas de contratación, los modelos de contrato de trabajo, y la mejora de los datos y la información relativos a las migraciones.

Europa y Asia Central

92. En 2010-2015, la integración regional en Europa aumentará tanto dentro de la Unión Europea como más allá de sus fronteras. Europa también tendrá que ajustarse a nuevos retos derivados de los altos precios de los alimentos, la energía y las materias primas, las situaciones de crisis relacionadas con el cambio climático y el deterioro del medio ambiente, así como, la competencia de actores económicos cada vez más poderosos fuera de la región. También tendrá que hacer frente al envejecimiento progresivo de la población en la mayoría de los países europeos, a la falta de mano de obra calificada y presiones migratorias de trabajadores poco calificados procedentes de países en desarrollo, y a un aumento de las desigualdades de los ingresos. El Programa de Trabajo Decente será esencial para garantizar la estabilidad política, la prosperidad económica y la cohesión social en Europa y Asia Central. A fin de hacer realidad el trabajo decente en Europa, la OIT seguirá colaborando estrechamente con los interlocutores tripartitos en los países y en los planos subregional y regional y continuará trabajando en colaboración con otras organizaciones internacionales en Europa.
93. Las prioridades de la OIT en la región se han de regir por las conclusiones de la octava Reunión Regional Europea, que se ha de celebrar en Lisboa en febrero de 2009. Estas prioridades se centrarán en el fortalecimiento de la base de conocimientos sobre la situación del trabajo decente, las tendencias y la eficacia de las políticas que abordan los déficit de trabajo decente en toda Europa. El asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica seguirán estando dirigidos principalmente a Europa Sudoriental, Europa Oriental, el Cáucaso y Asia Central. Las actividades de recolección de fondos, comunicación y promoción que llevan a cabo las oficinas de Europa Occidental también estarán dirigidas a la obtención de mejores resultados en materia de trabajo decente en todo el mundo.
94. Las oportunidades de empleo decente para las mujeres y los hombres constituyen la mejor manera de luchar contra la pobreza y la exclusión social y de promover la prosperidad, la estabilidad y el desarrollo en Europa. Las empresas podrán crear y preservar empleos decentes únicamente en un entorno que favorezca las empresas sostenibles, que cuente con una legislación previsible y propicia, con instituciones eficientes que apoyen el desarrollo de las empresas y con una fuerza de trabajo disponible y debidamente calificada. Los trabajadores se beneficiarán de nuevas oportunidades de empleo decente si pueden adquirir las calificaciones que exige el mercado de trabajo, obtener una asistencia eficaz para incorporarse al mercado de trabajo así como durante el período de transición hacia nuevos empleos, y gozar de protección social en el empleo y el lugar de trabajo, y si logran además conciliar el trabajo y las obligaciones familiares. La OIT ayudará, pues, a los países a mejorar las condiciones necesarias para la creación de nuevas empresas y el desarrollo sostenible. Ayudará a reforzar las inspecciones nacionales del trabajo y colaborará con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus esfuerzos tendentes a luchar contra la utilización de mano de obra no registrada y a formalizar gradualmente sus mercados de trabajo. Será necesario que los países reformen aún más sus sistemas nacionales de educación profesional y de formación, con la ayuda de la OIT, a fin de ofrecer un aprendizaje permanente a su población activa. Otros retos importantes serán

la revisión de los sistemas nacionales de pensiones, seguridad social y atención de salud a fin de tener en cuenta las tendencias demográficas, así como los cambios económicos y sociales. La OIT ayudará a los gobiernos y a los interlocutores sociales a reformar las instituciones y mejorar los efectos de las políticas.

95. La OIT alentará a los países para que ratifiquen los convenios prioritarios y actualizados relacionados con el empleo, la protección social, el diálogo social y la administración del trabajo. Ayudará también a los países a examinar y enmendar su legislación nacional para armonizarla con los convenios ratificados y hacerla cumplir de manera adecuada. Para la OIT, la consolidación de los fundamentos jurídicos e institucionales de la negociación colectiva en todos los niveles y la promoción de una cultura eficaz de diálogo social seguirán siendo una prioridad en la región. La OIT seguirá reforzando la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan participar en la formulación, la aplicación y la evaluación de las políticas de empleo y las políticas sociales, y para que resulten atractivas y útiles para sus miembros.

IV. El marco estratégico

Introducción

96. El marco estratégico define las principales prioridades sustantivas de la OIT en términos mensurables y basados en los resultados. La introducción del presupuesto estratégico en 1999 y la estructuración de la Oficina en cuatro sectores basados en los objetivos estratégicos dio inicio a un intenso proceso de cinco bienios destinado a mejorar la transparencia, la eficacia y la rendición de cuentas. A fin de responder a la demanda de resultados más detallados y mensurables, el marco estratégico se ha ido ampliando progresivamente, y para 2008-2009 contiene 14 resultados intermedios y 34 resultados inmediatos (con inclusión de cinco resultados conjuntos inmediatos y tres resultados inmediatos para la gobernanza, el apoyo y la gestión).
97. En la Declaración de 2008 se recalca que los objetivos estratégicos son indisociables, están relacionados y se refuerzan mutuamente. En estos objetivos también se incluyen como temas transversales la igualdad de género y la no discriminación. Esto plantea a la Oficina el reto de establecer un marco estratégico y métodos de trabajo que han de utilizar un enfoque integrado para lograr resultados.

Un marco estratégico simplificado

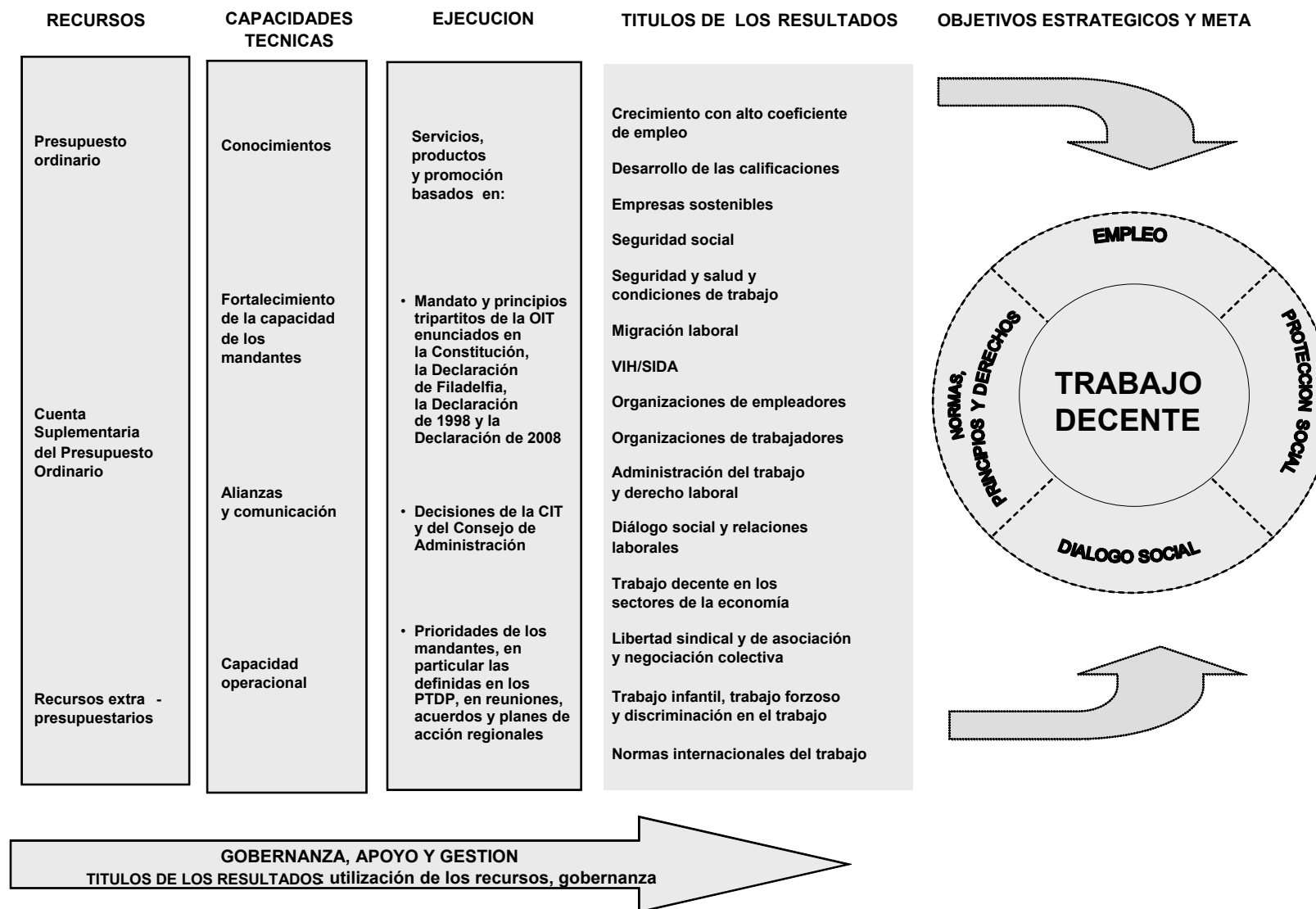
98. El marco propuesto se ha simplificado considerablemente. Contribuye a centrar las decisiones en materia de gobernanza en las prioridades esenciales del Programa de Trabajo Decente, como se reflejan en la Declaración de 2008. También ayuda al personal de dirección y al personal a identificar las esferas clave en materia de resultados de las que se ocupan y son responsables. Y, lo que es más importante, la mejor forma de lograr que se trabaje efectivamente en equipo y se apliquen enfoques integrados de la acción, como preconiza la CIT, reside en disponer de una estructura simplificada de los resultados.
99. Una estructura simplificada permite realzar el carácter integrado de la labor de la OIT. En lugar de desglosar los objetivos estratégicos en resultados intermedios, y éstos a su vez en resultados inmediatos, se propone un nivel único de resultados cada uno de los cuales contribuye a la consecución de los cuatro objetivos estratégicos. En vista de que todos los resultados están integrados ya no se necesitan los resultados conjuntos introducidos en 2008-2009.

- 100.** El marco estratégico simplificado y recentrado de esa forma en las prioridades esenciales se compone de 15 resultados (además de dos resultados relativos a la gobernanza, el apoyo y la gestión). Los indicadores mejorados proporcionarán más detalles sobre los resultados y sobre las medidas y programas utilizados por la OIT para lograrlos. Esta estructura se basa en las prioridades regionales que están vinculadas específicamente con las conclusiones de reuniones regionales y los PTDP. También se sustenta en prácticas más eficientes, eficaces y responsables del conjunto de la Oficina y en los resultados relativos a la gobernanza, el apoyo y la gestión de toda la Oficina. El gráfico 1 muestra el marco estratégico simplificado para 2010-2015.
- 101.** El marco estratégico se detallará en los tres documentos consecutivos bienales del Programa y Presupuesto que se elaborarán durante el período de aplicación del MPE. Se incluirán criterios concretos sobre medición y metas específicas por regiones. Se incluirán niveles de referencia cuando haya datos disponibles. En otros casos, la elaboración de niveles de referencia será una prioridad inmediata.

Un nuevo método de trabajo

- 102.** El énfasis puesto en el carácter indisoluble de los objetivos estratégicos tiene repercusiones importantes en los métodos de trabajo de la Oficina. La alta dirección funcionará en mayor medida como un equipo, haciendo hincapié en una acción integrada acorde con el carácter transversal de los resultados previstos. Los resultados buscados en cada caso se referirán en adelante a los cuatro objetivos estratégicos. Para ello deberá aplicarse el acervo de conocimientos especializados de toda la Oficina, y no sólo de un sector específico. El trabajo en equipo también será fundamental para la prestación diaria de servicios a los mandantes. Con respecto a cada resultado, el principal medio de acción consistirá en reforzar los servicios prestados a los mandantes y en contribuir a fortalecer sus capacidades. Es considerable la magnitud del cambio que conlleva la Declaración de 2008, y tiene repercusiones en toda la Oficina. Cabe destacar sobre todo el trabajo en equipo, tema importante que está presente en todo el MPE.
- 103.** En muchos casos, el énfasis puesto en el trabajo en equipo representa una de las mejoras introducidas con carácter permanente. Será preciso estrechar mucho más las relaciones de trabajo entre la sede y las regiones. El intercambio de conocimientos y la gestión del conocimiento constituyen apoyos clave de la labor en equipo y el MPE consolidará la actual estrategia en materia de conocimientos. En los resultados de los PTDP se reflejan las realidades y prioridades locales, que suelen exigir una respuesta integrada. Los indicadores de rendimiento y una capacidad de evaluación reforzada contribuirán a medir la ejecución y los progresos realizados.
- 104.** También habrá una serie de iniciativas relacionadas con el trabajo en equipo. Al inicio del período abarcado por el MPE se elaborarán, aplicarán y evaluarán periódicamente una metodología y criterios detallados para promover el trabajo en equipo en toda la Oficina a fin de producir resultados integrados. Una planificación transparente contribuirá al establecimiento de grupos de trabajo responsables de los resultados integrados. El método normal de trabajo cotidiano se organizará en torno a los grupos de trabajo transversales. La dirección recibirá apoyo de los distintos niveles para el establecimiento de equipos que funcionen eficazmente. Se impartirá a todo el personal formación y apoyo relativos al trabajo en grupo.

Gráfico 1. Marco estratégico para 2010-2015.



Objetivos estratégicos y resultados

105. Los objetivos estratégicos expuestos en la presente sección, reflejan la Declaración de 2008. Si bien se asocian los resultados con cada objetivo estratégico específico, esta correlación no es excluyente, ya que cada resultado contribuye a la consecución de los cuatro objetivos estratégicos. En el anexo figura una lista de los indicadores correspondientes a cada resultado.

Igualdad de género y no discriminación

106. La igualdad de género y la no discriminación son fundamentales para lograr el trabajo decente para todos y son conceptos esenciales de los cuatro objetivos estratégicos. En las propuestas de Programa y Presupuesto, la estrategia para cada resultado ha de contener una explicación concreta sobre la forma de incorporar la igualdad de género y la no discriminación en la consecución del resultado correspondiente.

Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de un empleo productivo y de trabajo decente

107. La persistencia de la pobreza, el aumento de la desigualdad en los ingresos y la disminución del crecimiento del empleo productivo, además de las incertidumbres del mercado de trabajo exacerbadas por el impacto del cambio climático mundial, son todas importantes amenazas para la cohesión social. La globalización ha ayudado a numerosos países a beneficiarse de altas tasas de crecimiento económico y de creación de empleo. Sin embargo, esos beneficios todavía no han llegado a muchos países ni a la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores que se ganan el sustento en el sector informal de la economía. La promoción de un crecimiento incluyente y con un alto coeficiente de empleo constituye, por lo tanto, uno de los principales retos que se plantean a todos los países del mundo hoy día.
108. La Declaración de 2008 confirma que la misión principal de la OIT que consiste en incluir los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente como metas de las políticas económicas y sociales es fundamental para hacer frente a estos retos de nivel mundial, regional y nacional. También constituye una prioridad para los mandantes, que se refleja en las discusiones y decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como en el Programa Global de Empleo (PGE), y en los compromisos que han renovado en distintas cumbres regionales.
109. El fomento del empleo pleno y productivo, objetivo inscrito en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y desarrollado en el PGE, requiere políticas, programas e instituciones coordinadas y bien articuladas y la participación de numerosas partes interesadas. La OIT dará apoyo a los países para que cumplan sus compromisos de lograr un empleo más productivo y trabajo decente, en el contexto de los PTDP, aumentando la demanda de mano de obra, la empleabilidad y la calidad del trabajo, aplicando distintos enfoques en función de los niveles de desarrollo.
110. Durante el período comprendido entre 2010 y 2015, la labor de la OIT para fomentar el empleo se ajustará a las siguientes prioridades, cada una correspondiente a un resultado clave:

- i) políticas coordinadas y coherentes para generar un crecimiento incluyente con alto coeficiente de empleo;
 - ii) políticas de desarrollo de las calificaciones para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y el carácter incluyente del crecimiento, en particular mediante mejores sistemas de formación y un acceso más amplio a la formación, y
 - iii) políticas y programas para promover empresas sostenibles y el espíritu de empresa.
- 111.** La Oficina seguirá apoyando a los mandantes en sus esfuerzos para ayudar a los jóvenes a encontrar empleo. Procederá mediante iniciativas coordinadas de toda la Oficina que combinen, entre otras cosas, el desarrollo de las calificaciones, la iniciativa empresarial, los servicios de empleo, las condiciones de trabajo y los derechos en el trabajo. Se seguirá desarrollando la integración de las actividades sobre trabajo infantil y el empleo de los jóvenes. La labor relativa al empleo de los jóvenes es esencial para la contribución de la OIT a una de las metas del Objetivo 1 de Desarrollo del Milenio, a saber «Lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», y se prevé que atraiga recursos extrapresupuestarios adicionales. Se ampliarán las alianzas con otros organismos internacionales, incluso a través de la Red de Empleo de los Jóvenes.
- 112.** Se hará particular hincapié en estrategias sectoriales de fomento del empleo, incluso en las zonas rurales, los sectores de producción y los servicios de sectores con alto potencial de crecimiento, mediante la integración de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.
- 113.** Se abordará la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo mediante la aplicación de una estrategia sobre las cuestiones de género, utilizando la lista de comprobación de las actividades de género para todas las esferas de política pertenecientes al PGE.
- 114.** Con miras a lograr los tres resultados, la estrategia comprende un enfoque integral para la gestión del conocimiento que incluye un ciclo bien integrado de investigaciones, intercambio de conocimientos dentro de la OIT, establecimiento de redes con interlocutores externos, y evaluaciones de impacto. La estrategia se basará en productos nuevos y de eficacia demostrada con el fin de aumentar la capacidad conjuntamente con los mandantes.
- 115.** Un principio clave para una ejecución eficaz residirá en el trabajo en equipo y los vínculos funcionales entre las unidades técnicas de la sede y las oficinas exteriores. La aplicación eficaz de esta estrategia dependerá de una estrecha interacción con los demás objetivos estratégicos y del trabajo en equipo en toda la Oficina, así como de la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas e interlocutores en materia de desarrollo.

Resultado 1: Crecimiento con alto coeficiente de empleo

Enunciado del resultado: Políticas coordinadas y coherentes generan un crecimiento incluyente con un alto coeficiente de empleo

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros ha adoptado y puesto en práctica políticas activas que dan prioridad a la generación de empleo productivo, de modo que se ha logrado un crecimiento con un mayor contenido de empleo, se ha mejorado la calidad del empleo y se ha reducido la pobreza.

- 116.** La creación de oportunidades de empleo productivo y decente para las mujeres y los hombres requiere un crecimiento alto y sostenido. Sin embargo, el crecimiento no siempre

es incluyente ni tiene un alto coeficiente de empleo. Las políticas para un crecimiento incluyente y con un alto coeficiente de empleo deben estar coordinadas y ser coherentes en el plano nacional, contar con inversiones públicas y privadas, incluir una perspectiva de género, centrarse en necesidades concretas como las de las zonas rurales y la economía informal, y ser formuladas con la plena participación de los mandantes tripartitos.

- 117.** La estrategia se basa en los principios y disposiciones del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). La labor necesaria para que las políticas de empleo estén coordinadas y sean coherentes en los planos nacional y sectorial es fundamental para el enfoque de la OIT. La Oficina ayudará a los mandantes a que integren los objetivos de empleo en los principales marcos nacionales de políticas, con inclusión de las estrategias de reducción de la pobreza. La promoción de inversiones en infraestructura con alto coeficiente de empleo es un importante elemento de política de este resultado. Se prestará especial atención a que se aumente el contenido de empleo de las inversiones públicas y privadas en la infraestructura reorientando las políticas fiscales, fortaleciendo la gobernanza en los procesos de licitación y subcontratación, promoviendo la iniciativa empresarial entre los pequeños subcontratistas del sector nacional de la construcción e integrando los derechos y otros aspectos del Programa de Trabajo Decente. Se desarrollará aún más la labor sobre la microfinanciación como medio de hacer frente a diversos déficit de trabajo decente y crear oportunidades de trabajo decente. La Oficina seguirá apoyando de forma sostenida las capacidades para generar y analizar información sobre el mercado de trabajo con sus herramientas y enfoques bien establecidos. Se prestará apoyo a los mandantes para dar al empleo un lugar fundamental en la recuperación y la reconstrucción en los países afectados por crisis. Los conocimientos especializados de la OIT para responder a situaciones de crisis y organizar la recuperación, así como el papel del trabajo decente al respecto, aparecerán reflejados en las herramientas que promueven los empleos decentes, la protección social y el diálogo social.

Resultado 2: Desarrollo de las calificaciones

Enunciado del resultado: El desarrollo de las calificaciones aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y el carácter incluyente del crecimiento

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros ha armonizado la oferta y la demanda de formación, ampliado el acceso a oportunidades de formación a una proporción más importante de trabajadores e integrado el desarrollo de las calificaciones en las políticas de desarrollo nacionales y sectoriales y en las respuestas que formulan en relación con vectores mundiales de cambio tales como la tecnología, el comercio y el calentamiento de la atmósfera.

- 118.** Contar con una fuerza de trabajo calificada es una condición necesaria para lograr un crecimiento incluyente y empresas competitivas y sostenibles. Sin embargo, la distribución de las calificaciones entre los países y dentro de ellos es sumamente desigual y son ingentes las deficiencias de los niveles de calificación de la fuerza de trabajo.
- 119.** Esta estrategia de la OIT se basa en los principios y disposiciones de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y de la Resolución de 2008 de la CIT relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Los elementos clave de política del enfoque utilizado por la OIT incluyen: previsiones en materia de calificaciones, sistemas nacionales y regionales de reconocimiento de las calificaciones, y desarrollo de las calificaciones de los grupos desfavorecidos. Es particularmente importante prestar atención a las cuestiones de género en el trabajo relacionado con el aprendizaje, la formación comunitaria y el reconocimiento de las calificaciones adquiridas de manera informal.

120. Las investigaciones y las herramientas de política relacionadas con el desarrollo de las calificaciones fomentarán la colaboración en toda la Oficina en lo relativo a las empresas sostenibles, la preparación para empleos verdes, la gestión de la migración laboral, la lucha contra la trata de personas y el trabajo infantil, la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, la transición de las actividades informales a la economía formal, y la respuesta a las crisis.

Resultado 3: Empresas sostenibles

Enunciado del resultado: Las empresas sostenibles crean empleos productivos y decentes

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros ha mejorado el entorno propicio para las empresas sostenibles y se han adoptado prácticas socialmente responsables en las empresas.

121. Las empresas sostenibles son la principal fuente de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente. Sin embargo, no siempre se dan las condiciones necesarias para que las empresas respondan a las aspiraciones económicas, sociales y medioambientales de los empresarios, los trabajadores y sus comunidades.
122. La estrategia utilizada para lograr este resultado se basa en los principios y disposiciones de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). Se basa también en la Resolución de 2007 de la CIT relativa a la promoción de empresas sostenibles.
123. Se seguirá dando prioridad a la creación y fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para reunir las condiciones que creen un entorno propicio a las empresas sostenibles, incluidas las cooperativas. Se prestará apoyo para introducir, en los planos nacional y local, reformas de las políticas y las reglamentaciones que respalden la creación de empresas sostenibles y promuevan el respeto de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. Se seguirán aplicando medidas integradas para promover la transición de las actividades informales hacia la economía formal mejorando la productividad y la calidad del empleo, aprovechando las sinergias de los distintos elementos de política del Programa de Trabajo Decente e impulsando al máximo el trabajo en equipo y la colaboración en toda la Oficina. También proseguirá la labor de apoyo a los programas de desarrollo empresarial en sectores económicos con potencial para la creación de empleos y para estimular el desarrollo económico local. Estos programas se centrarán en las PYME (particularmente las dirigidas por mujeres) y en las cooperativas, con inclusión de nuevas oportunidades empresariales para crear empleos verdes. Se proporcionará apoyo a los mandantes para que pongan en práctica políticas y programas que ayuden a las empresas (particularmente a las PYME) a innovar, adoptar tecnologías apropiadas compatibles con el medio ambiente, desarrollar las calificaciones y los recursos humanos y aumentar la productividad para conservar la competitividad en los mercados nacionales e internacionales. En esas políticas y programas se tendrán en cuenta las preocupaciones relativas a las condiciones de trabajo, el impacto ambiental y las relaciones laborales. La Oficina apoyará a los mandantes y las empresas multinacionales para que apliquen las orientaciones proporcionadas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Será una labor centrada en estrategias que atraigan inversiones extranjeras directas y potencien los efectos positivos de las actividades de las empresas multinacionales en los ámbitos social y del empleo.

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

124. La Declaración de 2008 ofrece una respuesta enérgica a las crisis mundiales actuales al combinar medidas de protección social con medidas de fomento del empleo, el diálogo social y los derechos en el trabajo como contribución al progreso social, las empresas sostenibles, mejores resultados económicos y la erradicación de la pobreza. La estrategia de protección social interactuará con los demás objetivos estratégicos para promover el crecimiento social y económico.
125. En el marco de la Campaña Mundial sobre Seguridad Social y de una base ampliada de conocimientos e información, la OIT elaborará directrices para una rápida extensión de la seguridad social que incluya la dimensión de género. Se explorará la viabilidad de elaborar un instrumento para proporcionar un conjunto básico de prestaciones de seguridad social. Se aumentará la eficiencia de los servicios de asesoramiento sobre seguridad social proporcionados a través de los procesos de los PTDP y del diálogo social recurriendo a plataformas en línea para la gestión de los conocimientos. El asesoramiento proporcionado promoverá las normas de la OIT, facilitará un crecimiento con alto coeficiente de empleo y contribuirá a reducir el trabajo infantil. Se reforzarán las iniciativas de fomento de la capacidad como inversión estratégica en la buena gobernanza.
126. Se tratará de alcanzar un consenso tripartito en torno a políticas de protección laboral que equilibren la flexibilidad del trabajador con su seguridad, al tiempo que reconozcan los vínculos entre las condiciones de trabajo y otras dimensiones del trabajo decente. Se ampliará la base de conocimientos sobre las condiciones de trabajo y se pondrán a prueba enfoques de políticas integradas y herramientas prácticas para ayudar a los mandantes a mejorar las condiciones de trabajo y el rendimiento de las empresas. Basándose en la estrategia mundial sobre seguridad y salud en el trabajo, la Oficina respaldará los esfuerzos de los mandantes para crear una cultura de la prevención, procurando establecer vínculos entre las políticas nacionales en materia de economía, políticas de empleo y seguridad y salud en el trabajo, y reforzando la inspección del trabajo para fomentar los derechos en el trabajo, la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.
127. La Oficina también ayudará a los mandantes tripartitos a formular y mejorar políticas e instituciones de migración laboral basadas en los derechos para aprovechar al máximo los beneficios del desarrollo y proteger al mismo tiempo a los trabajadores migrantes. Hará hincapié en la integración en las sociedades de destino, prestando especial atención a las mujeres, y promoverá el diálogo social sobre la migración laboral. Tratará de colaborar con otras organizaciones internacionales y regionales y de supervisar la evolución de la migración laboral internacional, identificando nuevas esferas y herramientas para sus intervenciones.
128. A pesar del compromiso de los mandantes, la pandemia del SIDA sigue afectando en forma desproporcionada a los pobres, a quienes no tienen trabajo decente, los trabajadores migrantes, las mujeres y las niñas. Los retos conexos exigen un enfoque multisectorial que utilice todo el potencial del mundo del trabajo. Se impartirá a los mandantes tripartitos una formación especial, a reserva de la adopción de la recomendación sobre el VIH/SIDA en 2010. La Oficina, conjuntamente con el ONUSIDA y otras organizaciones de las Naciones Unidas, ayudará a los mandantes a recaudar fondos en los países a través de los mecanismos nacionales de coordinación utilizados por el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA. Los fondos recaudados en el marco del Fondo Mundial permitirán apoyar a los PTDP de África e intensificar al mismo tiempo la prevención en todas las regiones. Los trabajos de investigación servirán para fundamentar las decisiones adoptadas y mejorar la formación y la gestión de los conocimientos.

- 129.** La protección social es una necesidad económica en las sociedades que desean lograr un crecimiento justo. La mejora de las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo y de las condiciones de trabajo así como una mayor concienciación sobre el VIH/SIDA reducen la carga que soportan los sistemas de seguridad social, liberando recursos para financiar las prestaciones. Transferencias sociales acertadas y una buena planificación de la migración promueven la estabilidad social y la productividad, en la medida en que contribuyen a la integración al tiempo que fomentan la inversión. Esto impulsa el crecimiento económico y el bienestar general a condición de que los salarios y las transferencias sociales se financien con un aumento del PIB. A estos efectos, la Oficina desarrollará sistemáticamente sinergias positivas entre las medidas de protección social, la creación de empleo, los resultados económicos, los derechos en el trabajo y el diálogo social.

Resultado 4: Seguridad social

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

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros ha adoptado medidas que proporcionan a los trabajadores una gama más completa de prestaciones de seguridad social.

- 130.** La extensión de la cobertura reduce la pobreza y la inseguridad social y constituye una inversión que aumenta el empleo productivo. Al menos en el 10 por ciento de los Estados Miembros mejorará el acceso a las prestaciones, particularmente el de las mujeres. El 75 por ciento de los Estados Miembros dispondrán de informaciones, datos y/o estimaciones fiables que permitirán una supervisión de los progresos mundiales en materia de cobertura de seguridad social.
- 131.** Se logra este resultado prestando apoyo a los mandantes, apoyo que abarca la ayuda para la creación y difusión de datos, conocimientos y buenas prácticas, así como ayuda para la formulación de políticas, mediante programas de formación y asesoramiento técnico. El asesoramiento, que constará de aspectos jurídicos, sociales, económicos, financieros, fiscales, estadísticos y actuariales de la seguridad social, se proporcionará en el marco de los PTDP, de la Campaña Mundial y de la cooperación y el diálogo estratégicos con los interlocutores sociales. Este asesoramiento promoverá las normas y los derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, facilitará un crecimiento con un alto coeficiente de empleo y contribuirá a reducir el trabajo infantil. Será prioritario el acceso a cuatro prestaciones básicas de seguridad social, a saber, prestaciones básicas de atención de la salud, prestaciones por hijos, ayuda a los trabajadores desempleados y pensiones de vejez básicas y para personas con discapacidades. Como inversión estratégica se intensificará y ampliará (por medio, entre otras cosas, de los programas de análisis actuarial QUATRAIN) la formación del personal de seguridad social, los analistas y el personal con capacidad decisoria, en particular los representantes de los órganos de supervisión tripartitos.

Resultado 5: Seguridad y salud y condiciones de trabajo

Enunciado del resultado: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo más saludables, más seguras y más equitativas

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros cuenta con políticas de protección laboral que contribuyen a lograr un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad de los trabajadores y un entorno de trabajo más seguro y más saludable.

- 132.** En los dos últimos decenios, la globalización, el crecimiento económico sostenido y la desreglamentación del mercado de trabajo con frecuencia han traído aparejado un aumento de la economía informal, la creciente desigualdad de los ingresos/salarios, un número cada vez mayor de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y una divergencia

acentuada de los horarios de trabajo, con repercusiones negativas para la salud de los trabajadores y para la conciliación del trabajo con la familia.

133. La estrategia trata de impulsar un consenso tripartito en torno a políticas de protección de los trabajadores que logren un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad de todos los trabajadores, incluidos los más desfavorecidos, y que vinculen diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y con otras dimensiones del trabajo decente. Con ese fin, la Oficina ampliará la base de conocimientos sobre las condiciones de trabajo, en colaboración con las unidades de la OIT y conjuntamente con importantes instituciones de investigación. Difundirá los conocimientos a través de productos tales como el *Global Wage Report* y los perfiles por país sobre las condiciones de trabajo. Estos proporcionarán información de referencia para los proyectos piloto en el marco de los PTDP que pondrán a prueba enfoques integrados de políticas y herramientas prácticas. El objetivo perseguido es ayudar a los mandantes a mejorar las condiciones de trabajo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como mejorar los resultados de las empresas, sobre todo los de las PYME en sectores específicos.
134. Basándose en la Estrategia mundial en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Oficina apoyará a los mandantes en la creación de una cultura de la prevención y un enfoque de sistemas. Se promoverá la ratificación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y de otros convenios a través de servicios de asesoramiento, reuniones y campañas. Los programas nacionales vinculados con los PTDP reforzarán los sistemas de los países, ampliando la cobertura a las pequeñas empresas y la economía informal. La Oficina promoverá la aplicación de directrices sobre todas las áreas pertinentes de la seguridad y salud en el trabajo. Se hará hincapié en vincular las políticas nacionales económicas, de empleo y de seguridad y salud en el trabajo, y en reforzar la inspección del trabajo, como parte de un esfuerzo global de la Oficina para fomentar los derechos en el trabajo, la empleabilidad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. Se alentará la observancia del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la participación en los tres próximos congresos mundiales a fin de reforzar una cultura de la seguridad y del diálogo entre los interlocutores sociales.

Resultado 6: Migración laboral

Enunciado del resultado: Un mayor número de trabajadores migrantes tiene protección y acceso a un empleo productivo y a trabajo decente

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros ha adoptado medidas para fomentar una migración laboral internacional amplia, regular y protegida que responde a las necesidades del mercado de trabajo en los países de destino y alivia las presiones del mercado de trabajo en los países de origen.

135. La estrategia se basa en los principios y las disposiciones de la Resolución de 2004 de la CIT relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. El plan de acción resultante, que refleja el Programa de Trabajo Decente, subraya el carácter transversal de este resultado.
136. Por medio del marco multilateral para las migraciones laborales (2005), la Oficina ayudará a los Estados Miembros a desarrollar y mejorar políticas e instituciones de migración laboral basadas en los derechos a fin de organizar los procesos, optimizar los beneficios del desarrollo, reducir los efectos perjudiciales y proteger a los trabajadores migrantes. Recalcará la integración en las sociedades de acogida y en los lugares de trabajo, prestando especial atención a las mujeres, y promoverá el diálogo social sobre la migración laboral. La Oficina aplicará los conocimientos técnicos en todas las áreas que forman parte de su mandato, lo cual constituye la ventaja comparativa de la OIT para abordar el tema de la migración laboral. Trabajarán conjuntamente con los gobiernos y los interlocutores sociales

y dará participación a asociaciones de migrantes, llegado el caso. La Oficina tratará de colaborar con otras organizaciones internacionales y regionales y supervisará la evolución de la migración laboral internacional, e identificará nuevas áreas y herramientas para sus intervenciones, con vistas a evaluar la necesidad de otra discusión de la CIT.

Resultado 7: VIH/SIDA

Enunciado del resultado: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA

Situación prevista para 2015: Los mandantes tripartitos han reforzado la capacidad y los recursos para contribuir a la lucha nacional contra el VIH/SIDA y se aplican medidas concretas de prevención, tratamiento, cuidado y apoyo en un mayor número de lugares de trabajo.

- 137.** La labor de la OIT en relación con este resultado contribuirá a alcanzar una de las metas del Objetivo 6 de Desarrollo del Milenio establecida para 2015 («Haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA»).
- 138.** Se seguirá desarrollando la capacidad, intercambiando conocimientos y elaborando herramientas prácticas junto con los mandantes, y para ellos, como parte de la cooperación técnica. Se dispone de recursos para programas de gran escala en todo el mundo, a través del Fondo Mundial y de otros donantes. Las alianzas y los procesos de licitación exigen la participación de entidades en el ámbito de los países y la formulación de propuestas con marcos y requisitos específicos. La Oficina ayudará a los mandantes a acceder a esos fondos. También proporcionará mecanismos para aumentar la capacidad de los representantes de los empleadores y los trabajadores y las personas que se dedican a la educación entre colegas en las empresas, así como la de los funcionarios de los ministerios de trabajo y de los jueces laborales. Se impartirá una formación especial para los mandantes tripartitos, a reserva de la adopción de una recomendación sobre el VIH/SIDA en 2010. Se hará hincapié en: el diálogo social en el contexto de la lucha contra el SIDA, la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo o en la conservación del mismo de las personas que viven o están afectadas por el VIH/SIDA, el incremento de los programas de prevención y protección, el suministro de tratamiento para todos los trabajadores, y la prevención de la transmisión maternoinfantil, en los lugares de trabajo o a partir de ellos. La región a la que se prestará más atención seguirá siendo África, y se intensificará la prevención en todas las regiones.

Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

- 139.** El trabajo decente sólo podrá lograrse con la participación de todos los protagonistas socioeconómicos pertinentes. En un contexto de creciente inquietud acerca de las desigualdades sociales, la clave para alcanzar un desarrollo sostenible basado en el crecimiento económico y el progreso social reside en el tripartismo y el diálogo social. La Declaración de 2008 ha reafirmado que el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes que nunca para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho a través, entre otros medios, de las normas internacionales del trabajo.
- 140.** El diálogo social es fundamental para lograr el trabajo decente y es la clave para la consecución de los otros tres objetivos estratégicos. No obstante, los mandantes siguen confrontados a grandes desafíos resultantes de la globalización. Los ministerios de empleo, trabajo y asuntos sociales no siempre tienen la capacidad, la autoridad y los recursos necesarios para formular políticas laborales apropiadas, conseguir que se apliquen

eficazmente e influir en las estrategias nacionales de desarrollo. Es preciso que los empleadores y los trabajadores se familiaricen con las técnicas que permiten encarar un programa en evolución, puesto que nuevas cuestiones complejas, como las preocupaciones medioambientales, afectan al mundo del trabajo. La OIT contribuirá a fortalecer la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para propiciar el desarrollo sostenible y una política social positiva y coherente.

141. El fomento y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores así como de su aptitud para participar eficazmente en la formulación y aplicación de la política social, económica y laboral seguirá siendo una de las prioridades impostergables. Contar con organizaciones de empleadores que funcionen debidamente es esencial para crear un entorno que propicie empresas competitivas y sostenibles. La asistencia de la OIT a las organizaciones de empleadores estará principalmente destinada a aumentar el valor de éstas para sus miembros, reforzando su representatividad y sus servicios. En el caso de los trabajadores, la atención se centrará en la reducción de la pobreza, la desigualdad y las prácticas laborales deficientes mediante la negociación colectiva, la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el sistema de protección social y políticas de capacitación y desarrollo de las competencias.
142. Se seguirá prestando atención al fortalecimiento de la capacidad y los recursos de las administraciones del trabajo, incluidas las inspecciones del trabajo, como instrumentos esenciales para la formulación y aplicación de la legislación y la política laboral. Para reglamentar eficazmente la relación de trabajo y lograr la igualdad de género es esencial que la legislación laboral esté en conformidad con las normas internacionales del trabajo. La promoción de un verdadero diálogo social y de mecanismos sólidos de negociación colectiva en todas las instancias de adopción de decisiones fomentará la gobernanza eficaz del mercado de trabajo. La libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son especialmente importantes para facilitar el logro de los cuatro objetivos estratégicos. Se intensificará la colaboración en toda la Oficina en investigaciones y otras actividades conjuntas para conseguir que la promoción de las normas internacionales del trabajo, la creación de empleo y la ampliación de la protección social se basen en el diálogo social y el tripartismo.
143. Se afianzarán los vínculos entre las instancias internacionales, nacionales y los lugares de trabajo centrándose en sectores económicos específicos, tanto públicos como privados, y favoreciendo el diálogo social sectorial. Se fortalecerá la gobernanza mundial mediante la adopción y el fomento de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de alcance sectorial que conformen una base común para la formulación de instrumentos legislativos y normativos, y proporcionen oportunidades para hacer avanzar el Programa de Trabajo Decente en todos los niveles. Se impulsará el logro de los cuatro objetivos estratégicos gracias a la adopción de un enfoque sectorial que llegue a los sindicatos a nivel sectorial mundial, así como a otros organismos de las Naciones Unidas y agentes económicos, incluidas las empresas multinacionales.
144. Mediante una estrategia integrada y coherente, la Oficina prestará toda la asistencia pertinente con arreglo a su mandato para respaldar los esfuerzos de los mandantes encaminados a alcanzar los objetivos estratégicos. También seguirá preconizando la inclusión del diálogo social y el tripartismo como componentes básicos del programa global de desarrollo.

Resultado 8: Organizaciones de empleadores

Enunciado del resultado: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Situación prevista para 2015: Las organizaciones de empleadores satisfacen eficazmente las necesidades de las empresas afiliadas mediante la prestación de servicios pertinentes, la representación y la promoción.

- 145.** La Declaración de 2008 confirma que el diálogo social y el tripartismo son los métodos más apropiados para traducir el desarrollo económico en progreso social. A ese efecto, es preciso que las partes en el diálogo tengan una posición fuerte, sean representativas e independientes. Organizaciones de empleadores sólidas y eficaces, esenciales para una buena gobernanza, pueden fomentar la adopción de políticas conducentes a la creación de empresas sostenibles y competitivas, así como de una cultura empresarial, que constituyen la base para el desarrollo y el crecimiento económicos. Sin empresas sostenibles no es posible crear empleos.
- 146.** A través de la Oficina de Actividades para los Empleadores, la OIT seguirá procurando reforzar las estructuras orgánicas y la gestión interna de las organizaciones de empleadores. Contribuirá a aumentar su capacidad para mejorar los servicios existentes y crear otros nuevos, lo cual potenciará el valor de estas organizaciones para las empresas. Mediante otra acción conexas se procura aumentar la aptitud de las organizaciones para analizar el entorno empresarial e influir en los debates de política.
- 147.** La Oficina de Actividades para los Empleadores transmitirá los conocimientos, las necesidades y las prioridades de las organizaciones de empleadores a la Oficina, para que las tenga en cuenta al formular sus políticas y programas. La finalidad es alentar a la OIT a elaborar productos útiles y pertinentes para el sector empresarial y las organizaciones de empleadores.

Resultado 9: Organizaciones de trabajadores

Enunciado del resultado: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Situación prevista para 2015: Organizaciones de trabajadores más sólidas y capaces de analizar las políticas económicas, laborales, sociales y ambientales a la luz del objetivo fundamental de justicia social. Esta información se utiliza para mejorar las condiciones de los trabajadores. El reconocimiento y la utilización de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva fomentan la participación de los trabajadores en los programas de desarrollo y de reducción de la pobreza en todos los niveles. La plena participación de las organizaciones de trabajadores en los PTDP y en muchas alianzas en el marco del MANUD promueve el trabajo decente en el sistema multilateral.

- 148.** Es fundamental contar con organizaciones de trabajadores fuertes para hacer realidad el trabajo decente y traducir la Declaración de 2008 en resultados concretos. La fuerza de estas organizaciones radica en las normas internacionales del trabajo, su aplicación y cumplimiento en las legislaciones nacionales. Seguirá siendo prioritario el apoyo prestado a las organizaciones de trabajadores para la formulación de su posición en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, las reuniones del Consejo de Administración, y las reuniones regionales, sectoriales y temáticas.
- 149.** La participación de los trabajadores en los cuatro componentes integrados del trabajo decente debería ocupar un lugar primordial en los programas de desarrollo nacional sostenible. La libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y la legislación laboral basadas en las normas de la OIT, el diálogo social y el tripartismo son fundamentales para promover el Estado de derecho. Lo serán también para que la relación

de trabajo y las relaciones laborales sean justas, así como para contar con sistemas eficaces de inspección del trabajo. Se incorporarán las perspectivas de género en todas las actividades y se organizarán campañas para combatir la discriminación, especialmente contra las mujeres, los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.

Resultado 10: Administración del trabajo y legislación laboral

Enunciado del resultado: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces

Situación prevista para 2015: En más Estados Miembros la administración del trabajo ha sido reforzada y desempeña un papel decisivo en la formulación y aplicación de las leyes y políticas laborales. La legislación laboral actualizada proporciona una mejor protección jurídica a los trabajadores y una reglamentación apropiada del mercado de trabajo.

150. La estrategia procura aumentar la coordinación entre los distintos órganos de la administración del trabajo de los Estados Miembros (departamentos que integran los ministerios responsables de las cuestiones laborales, servicios públicos de empleo e inspecciones del trabajo) de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Se proporcionará apoyo para aumentar la capacidad de prestar servicios de alta calidad a los empleadores y los trabajadores, incluidos los trabajadores del sector informal, y sus organizaciones en el ámbito de la legislación laboral, el empleo, las relaciones laborales y la seguridad social.
151. La Oficina contribuirá a la revisión de la legislación del trabajo, de conformidad con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo y sobre la base de las últimas tendencias en materia de derecho laboral y las buenas prácticas. Se desarrollarán la base de conocimientos de la OIT sobre derecho laboral y los instrumentos de investigación para prestar la asistencia técnica necesaria a los mandantes tripartitos.
152. Se recurrirá a los conocimientos especializados de los cuatro sectores de la Oficina, en cooperación con los interlocutores estratégicos en la esfera de la administración del trabajo en todas las regiones, en particular los Centros Regionales Africanos de Administración del Trabajo para los países de habla inglesa y francesa (ARLAC y CRADAT) y el Centro Regional Árabe de Administración del Trabajo y el Empleo.

Resultado 11: Diálogo social y relaciones laborales

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

Situación prevista para 2015: Un mayor número de Estados Miembros han fortalecido sus instituciones de diálogo social, incluidos los consejos económicos y sociales y los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, sobre la base de los convenios relacionados con el diálogo social.

153. La estrategia de la OIT apunta a fortalecer la capacidad de los protagonistas del diálogo social para que cumplan un papel eficaz en las instituciones de diálogo social. La OIT contribuirá a mejorar los mecanismos del diálogo social en todas sus formas (cooperación tripartita, negociación colectiva, información y consulta en la empresa, mediaciones y arbitrajes).
154. El enfoque adoptado por la OIT para alcanzar este resultado exige una estrecha cooperación en toda la Oficina, en particular entre los Sectores de Diálogo Social y Normas y Derechos, y las oficinas exteriores. Hasta 2015 se llevará a cabo un programa de investigaciones sobre las tendencias de las relaciones laborales. Habida cuenta de las deliberaciones sobre la negociación colectiva en la reunión del Consejo de Administración

de noviembre de 2007 y con sujeción al resultado de la reunión tripartita sobre negociación colectiva prevista para noviembre de 2009, este programa servirá de base para la asistencia técnica con el fin de promover el diálogo social y la negociación colectiva en distintos niveles. Se intensificará la cooperación con los círculos universitarios y las instituciones de investigación, incluida la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

Resultado 12: El trabajo decente en los sectores económicos

Enunciado del resultado: Se aplica un enfoque del trabajo decente por sector

Situación prevista para 2015: Se promueve el trabajo decente en los sectores económicos mediante la aplicación y adopción de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de alcance sectorial, así como a través del fortalecimiento del diálogo social sectorial.

155. La estrategia apunta a fortalecer la capacidad de llevar a la práctica la orientación en materia de derechos, empleo, protección social y diálogo social, en los lugares de trabajo en la agricultura, la industria y los servicios. Mediante la organización de reuniones sectoriales y técnicas de alcance mundial, regional y nacional, la Oficina ayudará a los mandantes a utilizar el diálogo social para abordar cuestiones sociales y laborales en muy diversos sectores públicos y privados y lograr un consenso conducente a promover relaciones laborales sólidas y la competitividad de las empresas.
156. Se desarrollarán instrumentos y material de capacitación de la OIT para contribuir a los esfuerzos de los mandantes encaminados a aplicar mejor las normas sectoriales, analizar las tendencias sectoriales, formular políticas y hacer progresar las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. Se realizarán investigaciones orientadas a la acción práctica a nivel nacional, sectorial y del lugar de trabajo, a fin de ampliar y profundizar los conocimientos sobre la interacción entre los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social a nivel sectorial.
157. El enfoque adoptado por la OIT se presta a una estrecha colaboración entre diferentes unidades en la sede y en las oficinas exteriores. Se intensificará la colaboración con otras organizaciones intergubernamentales, así como con organismos no estatales y agentes económicos.

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

158. La Declaración de 2008 confirma el lugar central que ocupan las normas del trabajo en el Programa de Trabajo Decente: el enfoque singular basado en los derechos consignado en la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998), así como en los instrumentos y procedimientos de la OIT, comprendida la Declaración sobre las EMN, es esencial para la estrategia actual. Define la estrategia para fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho mediante sinergias entre el diálogo social y las normas internacionales del trabajo, y coarta cualquier abuso basado en una «ventaja comparativa» o con fines proteccionistas.
159. Los instrumentos y procedimientos normativos proporcionan un marco coherente a las políticas sociales nacionales formuladas por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. La Declaración de 2008 hace especial hincapié en los principios de libertad sindical y de asociación, mientras que la igualdad de género y la no discriminación son de carácter transversal y se plantean en relación con todos los objetivos.
160. El Programa de Trabajo Decente constituye un manifiesto práctico completo que suscita una creciente demanda de orientación sobre las normas y los derechos en el plano

internacional y en el sector privado. Se apoya en el diálogo social para impulsar la estrategia, lo que supone el aprovechamiento de las oportunidades de participación del trabajador y el empleador en el control de la aplicación. También supone la promoción de los instrumentos actualizados, empezando por las normas más importantes para la gobernanza como los convenios sobre la política de empleo, la consulta tripartita y la inspección del trabajo.

161. Con miras al seguimiento de la Declaración de 2008, el seguimiento de la Declaración de 1998 permitirá una mayor eficacia en función de los costos, ya que, debido al importante número de ratificaciones de los convenios pertinentes registradas, la labor de promoción ha de basarse directamente en las conclusiones de los órganos de control. Al examinar el formato de los informes globales, el Consejo de Administración también podría estudiar la conveniencia de asociar la campaña de ratificación de los convenios fundamentales a la presentación anual de memorias en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998.
162. Como todas las regiones definen una base de derechos como parte integrante de sus estrategias, se necesitan herramientas para lograr una comunicación eficaz de los instrumentos de la OIT. El seguimiento de la Declaración de 1998 pone de manifiesto que esas herramientas deberán adaptarse a los diferentes mandantes. En el plano regional el trabajo infantil es una preocupación de alcance casi universal: es indiscutible el valor de la experiencia que posee la OIT para combinar los medios normativos con la cooperación técnica y una comunicación asequible para los usuarios. Esa competencia se ampliará aún más. El programa relativo al trabajo forzoso ilustra una iniciativa bien orientada para conseguir recursos y aborda las cuestiones puestas de relieve por el proceso de control y el seguimiento de la Declaración de 1998.
163. En los PTDP debe velarse por incluir las cuestiones normativas en las actividades llevadas a cabo en el terreno. Tener en cuenta los obstáculos identificados mediante las ratificaciones y los comentarios de los órganos de control requiere esfuerzos adicionales además de una estrategia de comunicación eficaz.
164. Un trabajo en equipo más intenso entre las unidades técnicas y un diálogo sistemático para informar a los órganos de control y supervisar las medidas adoptadas, aumentará la eficacia, puesto que permitirá a los sectores técnicos adquirir buenas prácticas y a los especialistas técnicos participar en la aplicación de los resultados de la supervisión.
165. Sería preciso intensificar la promoción de los convenios clave en materia de igualdad. Los comentarios de los órganos de control deberían emplear una terminología idónea para analizar las cuestiones de género y tenerlas en cuenta.
166. Habría que poner de relieve los instrumentos directamente relacionados con la Declaración de 2008, como los relativos a la gobernanza, con un diálogo tripartito sistemático a nivel nacional. Debería prestarse asistencia concreta, con inclusión del diálogo social requerido, para abordar los problemas planteados en los comentarios de los órganos de control y facilitar las nuevas ratificaciones.

Resultado 13: Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva

**Enunciado del resultado: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho
a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva**

Situación prevista para 2015: Se han realizado progresos mensurables en el ejercicio del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

- 167.** Este resultado se desprende directamente de la Declaración de 2008 y es una consecuencia lógica de la reciente labor realizada por la OIT a través de los informes globales de 2000, 2004 y 2008, con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 y los respectivos planes de acción adoptados por el Consejo de Administración. Se basa en las enseñanzas y resultados obtenidos de la colaboración entre los sectores de la sede y con las oficinas exteriores, especialmente en beneficio de países confrontados con graves dificultades. Esto ha permitido definir puntos de referencia así como formular y realizar programas de asistencia técnica. La estrategia se basa en los principios y las normas del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y los instrumentos conexos como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). La estrategia aborda cuestiones específicas planteadas por los órganos de control que a su vez supervisan los progresos realizados.
- 168.** El enfoque de la OIT requiere una interacción entre la modalidad de acción normativa y la labor de relación y promoción, inclusive en el Sector de Diálogo Social. Un componente esencial es el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La cooperación entre el Sector de Normas y Derechos y el Sector de Empleo con miras a una promoción más amplia de la Declaración sobre las EMN ofrecerá nuevas oportunidades de que este derecho fundamental en el lugar de trabajo se ejerza efectivamente.

Resultado 14: Trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación en el trabajo

Enunciado del resultado: Se eliminan progresivamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación relacionada con el trabajo

Situación prevista para 2015: Se han efectuado progresos mensurables en la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 169.** La Declaración de 1998 y el consenso mundial de la que formaba parte presentaron un conjunto de cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración de 2008, si bien destaca la particular importancia de la libertad sindical y de asociación, conserva la integridad de ese conjunto. A este respecto, la estrategia de la OIT se apoya en los resultados de la campaña en favor de la ratificación universal de los convenios fundamentales iniciada en 1995 (con un porcentaje de éxito de aproximadamente el 90 por ciento) y en los programas elaborados en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían reconocerse efectivamente como criterio clave del desarrollo económico y el crecimiento del empleo; se debería poder contar con cooperación técnica y asesoramiento en materia de políticas para abordar las deficiencias detectadas.
- 170.** El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil es un ejemplo de las posibles sinergias entre las actividades normativas y las prácticas. Una mayor integración con las actividades en favor del empleo de los jóvenes contribuirá a alcanzar el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil en 2016. El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso es también un componente de las políticas destinadas a fomentar un empleo pleno, productivo y libremente escogido. Se prestará especial atención al programa de acción contra la trata de seres humanos en el contexto de la alianza global. Proseguirá la asistencia técnica para la aplicación de los convenios sobre el trabajo forzoso.

171. Se desarrollarán aún más las sinergias entre las medidas normativas y de otra naturaleza con objeto de abordar la desigualdad de género, en el marco de las políticas de empleo y de las políticas en favor de la igualdad de remuneración, e insistiendo en incorporar la dimensión de género en el proceso de control. Se plantearán asimismo cuestiones como la conciencia del daño ocasionado por otras formas de discriminación y el efecto de discriminaciones múltiples.

Resultado 15: Normas internacionales del trabajo

Enunciado del resultado: Se aplican las normas internacionales del trabajo

Situación prevista para 2015: Se presta un apoyo eficaz a las actividades nacionales e internacionales en pro del trabajo decente mediante un marco normativo propicio y actualizado.

172. Se intensificará la interacción entre los procesos de control, la cooperación técnica y las operaciones en el terreno, aprovechando plenamente los procesos de los PTDP y las herramientas de información actualmente disponibles. Se trata de una relación recíproca, en la que las normas y el proceso de control correspondiente establecen un marco normativo, orientan la acción y supervisan los resultados. Al mismo tiempo, los mandantes y la cooperación técnica proporcionan a los órganos de control una información completa sobre las situaciones nacionales.
173. El examen y la evaluación en curso favorecerán el funcionamiento de los mecanismos de control para que se focalice la atención y se organice efectivamente el trabajo en equipo y el apoyo necesarios, tanto en la OIT como por parte de los interlocutores del sistema multilateral. Por consiguiente, se tratará de que las normas se apliquen efectivamente por varios medios diferentes, promoviendo la Declaración EMN, las intervenciones de la OIT relativas a las normas, el diálogo social y la negociación colectiva, las iniciativas de carácter voluntario y, en términos más generales, mediante el refuerzo de la base relativa a los derechos en los programas de desarrollo mundiales y nacionales.

V. Fortalecer las capacidades técnicas

Base de conocimientos

174. Se ha previsto elaborar para 2010-2015 una amplia estrategia en materia de conocimientos. En consonancia con la Declaración de 2008, dicha estrategia tendrá por objeto reforzar la base de conocimientos de la Oficina para prestar mejores servicios a los mandantes mediante investigaciones rigurosas y estadísticas actualizadas. Se hará hincapié en las investigaciones que utilicen datos concretos y análisis desglosados por sexo que ayudarán a los mandantes a escoger entre las opciones de política disponibles. La información de los exámenes por país proporcionará ejemplos concretos sobre cómo distintos países con diferentes niveles de desarrollo económico aplican una política compatible con los objetivos del trabajo decente y cómo los progresos realizados para alcanzar esos objetivos promueven a su vez el desarrollo socioeconómico. Los exámenes contribuirán a identificar conjuntos de políticas eficaces. No se utilizarán para establecer clasificaciones de países. Un informe periódico del Instituto Internacional de Estudios Laborales titulado *Informe sobre el Mundo del Trabajo* abordará la interacción entre los pilares del Programa de Trabajo Decente, así como las tendencias mundiales. El Comité de Investigaciones y Publicaciones velará por que los principales proyectos de la OIT utilicen criterios de investigación sólidos, estén debidamente coordinados en la Organización de manera de optimizar las sinergias y hacer progresar efectivamente el Programa de Trabajo Decente, y se basen en las principales conclusiones de previas investigaciones y evaluaciones de

proyectos de investigación. La investigación se apoyará en la labor realizada en otras organizaciones internacionales de manera de reforzar la complementariedad.

- 175.** La OIT desarrollará una sólida base estadística y un enfoque innovador para medir las múltiples facetas del trabajo decente. Los indicadores estadísticos actualmente disponibles sólo permiten cuantificar el progreso económico y no detectan el progreso social, ni siquiera en el caso de algunas economías altamente industrializadas. Medir el trabajo decente es una tarea especialmente difícil para los países en desarrollo, puesto que se carece de datos estadísticos adecuados y datos desglosados por sexo. Con frecuencia, la recolección de datos debe racionalizarse. La Oficina ha investigado a fondo los métodos de medición de las cuatro dimensiones del trabajo decente. A reserva de las deliberaciones en el Consejo de Administración sobre los indicadores de trabajo decente, la nueva metodología ayudará a la Oficina a evaluar los indicadores existentes y detectar las deficiencias para determinar los nuevos conjuntos de datos necesarios y los que es preciso modificar. La Oficina analizará e interpretará los datos de forma coherente y teniendo en cuenta la perspectiva de género en el contexto nacional concreto, a fin de recopilar a partir de las fuentes nacionales y las bases de datos de la OIT disponibles, indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente para las mujeres y los hombres.
- 176.** La Oficina reforzará sus redes de intercambio de conocimientos con las instituciones regionales y nacionales dedicadas a los mismos temas, desempeñando el papel fundamental de multiplicador al difundir el mandato y los valores de la OIT. Las redes reunirán a los mandantes de diferentes Estados Miembros para que compartan sus experiencias sobre cuestiones concretas en materia de trabajo decente. Se reforzará la colaboración con otras organizaciones internacionales en el ámbito de la investigación y se iniciarán proyectos conjuntos. Proseguirá la labor de difusión de conocimientos para lograr que los conocimientos obtenidos se compartan con los mandantes de forma oportuna, comprensible y rentable, y en formatos e idiomas adaptados a sus necesidades.
- 177.** Para consolidar la base de conocimientos de la Oficina es preciso introducir un cambio cultural en los actuales métodos de trabajo y promover un entorno propicio. Esto se logrará mediante el trabajo en equipo, recursos humanos, tecnología de la información y la orientación que proporcione el personal directivo.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2010	Se aplica el marco para la medición del trabajo decente. Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros.
2011	El personal trabaja sistemáticamente en equipo y comparte los conocimientos. Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros adicionales.
2012	Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros adicionales.
2013	Despliegue completo del Sistema Electrónico de Gestión de Documentos (EDMS) en la sede y las regiones. Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros adicionales.
2014	Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros adicionales.
2015	Perfiles de trabajo decente por país completados en 30 Estados Miembros adicionales. Finalización de conjuntos de políticas basadas en información comprobada que contribuyen a alcanzar el objetivo del trabajo decente, inclusive mediante exámenes por país.
2010-2015	El <i>Informe sobre el Mundo del Trabajo</i> examina anualmente las interacciones entre los distintos pilares del trabajo decente sobre la base de un análisis fáctico. Se completan exámenes por país que abarcan tres países. Cada año se llevan a cabo nuevos exámenes por país en función de los recursos disponibles. Los proyectos de investigación clave se someten periódicamente a un examen <i>inter pares</i> antes de su publicación.

Fortalecer la capacidad de los mandantes

- 178.** La Declaración de 2008 hace hincapié en la necesidad de que la Organización ayude a fortalecer la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas para promover soluciones innovadoras de trabajo decente que respondan a los desafíos planteados en materia de empleo y de trabajo y en el ámbito social.
- 179.** La Oficina de Actividades para los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores orientarán la contribución de la OIT al desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se alentará la formación especial y otras iniciativas de fomento de la capacidad concebidas para cada grupo de mandantes tripartitos, así como programas de fomento de la capacidad tripartita. Esta labor se apoyará en la evaluación de las necesidades sectoriales y se llevará a cabo en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes, con la ayuda del Centro Internacional de Formación de la OIT. Los especialistas en el terreno de los empleadores y los trabajadores podrían realizar evaluaciones de la capacidad y definir prioridades de desarrollo de la capacidad para impulsar esfuerzos de la OIT de mayor alcance. El Proyecto del Centenario de la OIT reforzará el papel de los mandantes en los actuales debates sobre política.
- 180.** Se apoyará a los ministerios de trabajo o instituciones equivalentes en sus esfuerzos por abordar sus principales funciones con un enfoque global e integrado, que abarque desde la administración del trabajo hasta la inspección del trabajo y los servicios de empleo. La OIT preparará herramientas y desarrollará conocimientos especializados para hacer frente a los problemas de capacidad de esas funciones estrechamente relacionadas, incluida la necesidad de fortalecer las instituciones de diálogo social.
- 181.** La OIT también colaborará en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y de programas conjuntos de las Naciones Unidas para desarrollar la capacidad de otras instituciones gubernamentales con respecto a sectores económicos específicos cuya función es esencial para que los PTDP consigan los resultados esperados. Será preciso prestar especial atención al fortalecimiento de la capacidad necesaria para una participación tripartita eficaz en los programas por países de las Naciones Unidas.
- 182.** La estrategia integral de la OIT sobre desarrollo de la capacidad para 2010-2015, incluirá instrumentos para realizar evaluaciones participativas de la capacidad junto con los mandantes, y definir programas de formación y aprendizaje. Estos se incorporarán en la formulación y el análisis de proyectos de cooperación técnica. Será esencial medir los progresos en cuanto a la capacidad, de manera que puedan supervisarse los esfuerzos realizados en el transcurso de un PTDP.
- 183.** Se reforzarán los conocimientos técnicos internos de la OIT en materia de evaluación y desarrollo de la capacidad de manera que puedan definirse junto con los mandantes resultados específicos en materia de creación de capacidad. Para ello será preciso impartir más capacitación al personal, disponer de herramientas en línea, redes de apoyo y comunidades de práctica, lo que a su vez requerirá una mayor cooperación a nivel de toda la Oficina, incluido el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2010	Se dispone de un inventario de todos los instrumentos de evaluación de la capacidad disponibles en la OIT así como de un proyecto de estrategia de desarrollo de la capacidad de la OIT.
2011	Se cuenta con una estrategia operacional y herramientas para el desarrollo de la capacidad de los mandantes a nivel nacional con 30 especialistas capacitados que prestan apoyo.
2013	En diez países, hay evaluaciones de la capacidad realizadas para los tres grupos de mandantes y amplios planes de tres años de desarrollo de la capacidad, incluidos planes específicos de capacitación y aprendizaje para organizaciones de mandantes. Se cuenta con apoyo y «comunidad de práctica»/plataforma/formación del personal efectivos en toda la Oficina. En 20 países: inclusión en los planes de aplicación de los PTDP de actividades específicas de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT, basadas en las evaluaciones realizadas.
2015	En 60 países: inclusión en los planes de aplicación de los PDTP de actividades específicas de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT basadas en evaluaciones realizadas.

Alianzas y comunicación

Alianzas

184. La Declaración de 2008 requiere la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas para reforzar los programas y actividades operacionales de la OIT o promover de todas las formas posibles sus objetivos. Es esencial ampliar la base de las alianzas de la OIT para incrementar su alcance y su influencia en las políticas y prácticas de otros interlocutores, ampliando su acceso a las numerosas modalidades de asistencia nuevas, acercando sus ideas a las esferas de influencia y proponiendo sinergias que potencien los activos, incluidos los recursos financieros, las capacidades técnicas y la experiencia para cumplir los objetivos del trabajo decente. Mediante alianzas fortalecidas, los mandantes tendrán más acceso a importantes centros de adopción de decisiones. En el plano nacional, gracias a las alianzas la OIT aprovechará la experiencia y las redes nacionales para lograr mejores resultados en materia de trabajo decente. En el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas, la OIT profundizará su colaboración con otras organizaciones internacionales y actores en el campo del desarrollo para que en los programas por país se conceda la mayor atención posible al trabajo decente. La OIT seguirá colaborando con sus mandantes en la creación y consolidación de alianzas con muy diversos interlocutores en el plano internacional, regional y nacional: fondos, programas y organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, organismos donantes, organizaciones regionales, el sector privado, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de inspiración religiosa, círculos universitarios y parlamentarios.

185. Desde el punto de vista de la capacidad de la alianza, se identifican las siguientes esferas de interés:

- apoyo a la incorporación del Programa de Trabajo Decente en todo el sistema multilateral;
- apoyo a la aplicación en todo el sistema de las Naciones Unidas de la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE) y de la herramienta de la auditoría de género de la OIT para promover la coherencia del sistema en el marco de la cooperación interinstitucional, y con miras a alcanzar los

objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio;

- colaboración y alianzas interorganismos en el sistema de las Naciones Unidas y con instituciones financieras internacionales;
- participación en las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas en el contexto de «Unidos en la acción» y la puesta en práctica de la Resolución de 2007 de la Asamblea General relativa a la aplicación de la revisión trienal amplia de la política para el período 2007-2010 con miras a mejorar la coordinación e integrar plenamente el Programa de Trabajo Decente en los planes y políticas nacionales de desarrollo;
- alianzas público-privadas que conjuguen los conocimientos especializados de la OIT con los de las empresas privadas, los sindicatos y los gobiernos, y la colaboración con el sector no gubernamental cuando ello sea útil para el progreso de los objetivos del trabajo decente;
- cooperación Sur-Sur para que se compartan los conocimientos y las experiencias entre los países confrontados a desafíos de desarrollo comunes, en que las relaciones triangulares complementen la cooperación bilateral;
- ampliación de las alianzas con estructuras regionales para responder a la creciente tendencia a la regionalización económica y política.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2010	Dieciséis miembros de la JJE y 15 equipos de las Naciones Unidas en apoyo a los países aplican la Guía práctica para mejorar los resultados en materia de empleo y trabajo decente en los marcos nacionales de desarrollo y asistencia.
2011	Finalización de un proyecto de modelo de los planes de acción en el marco del sistema multilateral resultantes de la aplicación de la Guía práctica.
2012	Cinco nuevas alianzas interinstitucionales con organizaciones de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales para fomentar la coherencia de las políticas en pro del trabajo decente.
2013	Cinco alianzas público-privadas para obtener resultados concretos en apoyo del Programa de Trabajo Decente.
2014	Diez nuevas alianzas interorganismos con organizaciones de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales para fomentar la coherencia de las políticas en pro del trabajo decente.
2014	La OIT dirige 15 alianzas público-privadas para obtener resultados concretos en apoyo del Programa de Trabajo Decente.
2015	La OIT facilita y participa activamente en diez iniciativas triangulares Sur-Sur de trabajo decente.
2010-2015	El Programa de Trabajo Decente se reconoce, comprende e incorpora cada vez más en el sistema de las Naciones Unidas y en los marcos de otros copartícipes en el ámbito del desarrollo, a nivel multilateral, regional y nacional.

Comunicación

- 186.** La comunicación y la información pública son los principales vehículos para transmitir al público la forma en que la Organización analiza y aborda los principales desafíos que se plantean en el lugar de trabajo. Se aplicarán metodologías y herramientas de comunicación para conseguir la participación de las partes interesadas, evaluar situaciones e idear estrategias eficaces para movilizar y ampliar el apoyo internacional en favor del trabajo decente.

- 187.** La OIT utilizará la comunicación para el desarrollo y la visibilidad. Todo el personal de la Organización deberá disponer de las herramientas y las técnicas necesarias para comprender, integrar y aplicar la comunicación para el desarrollo como medio de contribuir a la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Los funcionarios de la OIT encargados de la comunicación en todo el mundo seguirán fomentando la participación de las partes interesadas, los responsables de la adopción de decisiones y los copartícipes a nivel local y prestarán un servicio que confiera más sostenibilidad a la labor en el terreno.
- 188.** Habiendo ampliado la base de sus investigaciones, la OIT procurará aumentar la capacidad de comunicación de su personal para proporcionar información a los mandantes y copartícipes sobre los medios que resultan útiles, en qué condiciones y circunstancias, y cómo responder a los desafíos planteados. La finalidad es crear una base de datos con conocimientos que incluya la aplicación satisfactoria de las estrategias de trabajo decente en diversos países, así como las enseñanzas extraídas, de manera de proporcionar una plataforma interactiva en materia de trabajo decente accesible a los mandantes y otros interesados.
- 189.** A medida que el sistema de las Naciones Unidas procede a unificar su acción, la OIT procurará que el trabajo decente se convierta en un programa de responsabilidad conjunta. Las redes innovadoras de comunicación y promoción creadas en el marco de los países piloto del enfoque «Unidos en la acción» aumentarán las oportunidades efectivas de colaborar con los copartícipes. Se fomentarán las alianzas con la comunidad de comunicadores en las organizaciones regionales a fin de suscitar un interés común en hacer del trabajo decente un objetivo de desarrollo colectivo.
- 190.** La red mundial de la información creada por la OIT reforzará la capacidad de gestión y desarrollo de los conocimientos y proporcionará una orientación política de gran calidad para los mandantes y los copartícipes. Se utilizará una tecnología avanzada para simplificar el acceso a los conocimientos especializados de la OIT, elaborar guías prácticas y digitalizar las publicaciones de la Organización.
- 191.** Los medios digitales seguirán siendo la principal plataforma para llegar al público y difundir el acervo conocimientos de la OIT, a la vez que cobrará cada vez más importancia la tecnología móvil.

Hitos preliminares

Años	Hitos
2010-2011	Conclusión de la primera etapa del proceso de digitalización y verificación de 2 millones de páginas con vínculos a LABORDOC y conservación efectiva del acervo de conocimientos de la OIT. En el marco del planteamiento conjunto del trabajo decente se coopera con los organismos asociados y los medios para la comunicación de cada organismo intercambian regularmente información y perfiles.
2011	Mediante los canales previstos en la iniciativa «Unidos en la acción», comunicación y aceptación de mensajes y proyectos de trabajo decente conjuntos con las Naciones Unidas, bajo la conducción de la OIT.
2012	A partir de 2011 pero con carácter continuo en función de la adopción de plataformas tecnológicas estables y fiables, se sigue aumentando la difusión de nuevos métodos y tecnología de comunicaciones móviles y de utilización de la web.
2013	Plataforma coordinada de política de investigación de la OIT accesible a los mandantes y copartícipes. Todas las publicaciones de la OIT estarán disponibles en formato digital.
2014-2015	Establecimiento de una red para una alianza entre mandantes, la sociedad civil, agentes de desarrollo y medios de comunicación con objeto de compartir el creciente acervo de conocimientos adquirido a través de la aplicación de las estrategias de trabajo decente, examinar las buenas prácticas y evaluar las enseñanzas extraídas.

Capacidad operacional

192. La Declaración de 2008 insta a los Miembros a que pongan en práctica el mandato constitucional de la OIT y sitúen el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales. A ese efecto encarece a la Organización a que contribuya eficazmente a los esfuerzos desplegados por sus Miembros.
193. La idea subyacente es una OIT que contribuya efectiva y eficazmente a la adopción de soluciones innovadoras para promover el trabajo decente para las mujeres y los hombres de todos los países, apoyándose para ello en la fuerza de sus mandantes tripartitos, sus valores y sus objetivos estratégicos. La OIT debería ser considerada un aliado eficaz para fortalecer la capacidad de sus Miembros con miras a impulsar soluciones innovadoras de trabajo decente para responder a los desafíos en materia de empleo y de trabajo y en el ámbito social.
194. Paralelamente, la Asamblea General de las Naciones Unidas al abordar la revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales para el desarrollo del sistema de las Naciones Unidas, formuló el propósito de que el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo fuese eficiente y eficaz al apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo por alcanzar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, en función de sus estrategias nacionales de desarrollo, y de que encontrase soluciones nuevas e innovadoras a los problemas de desarrollo (Resolución A/RES/62/208 de la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobada el 14 de marzo de 2008).
195. El Consejo de Administración de la OIT ha reconocido la necesidad de fortalecer la capacidad de la OIT, en particular la de sus oficinas exteriores, para ayudar a sus Miembros a cumplir los objetivos en materia de trabajo decente. Reconociendo que las situaciones regionales difieren y que no todas las regiones deberían adoptar exactamente el mismo enfoque, las siguientes medidas y medios de fortalecer la capacidad de la Oficina para ayudar a sus Miembros merecen especial atención:
 - Fortalecer la capacidad técnica de la Oficina en las regiones para prestar un apoyo especializado a los Miembros. El apoyo prestado por la OIT a sus Miembros consiste esencialmente en aumentar su capacidad para responder a los desafíos cruciales en materia de trabajo decente mediante la promoción, el acceso a los conocimientos, el intercambio de conocimientos, el análisis de políticas, la información y los datos sobre las tendencias recientes y el fomento de la capacidad. Con esta medida se procura concentrar la capacidad técnica en equipos de apoyo técnico para el trabajo decente menos numerosos pero más amplios, al servicio de las necesidades de varios países. Esos equipos deben colaborar estrechamente con los programas técnicos de la sede y recurrir a su apoyo.
 - Establecer un modelo único de oficina exterior que se especializará en prestar servicios a los Miembros en uno o varios países. Estas oficinas ejecutarán los programas de la OIT y prestarán apoyo a los Miembros. En particular incumbe a las oficinas exteriores asumir la responsabilidad principal y plena del diseño y la aplicación de los PTDP, en estrecha colaboración con los mandantes, combinando la financiación con cargo al presupuesto ordinario, a la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario y la procedente de recursos extrapresupuestarios. Con ese fin, es preciso armonizar la composición del personal y las competencias de las oficinas exteriores. Las oficinas exteriores deben estar en condiciones de contar con un apoyo técnico rápido y flexible. Se necesita pues una mayor descentralización a estas oficinas de los programas financiados con fondos extrapresupuestarios. Estas medidas aumentarán la capacidad de la Oficina de contribuir eficazmente a las evaluaciones

comunes para los países y de participar plenamente en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

- Desplegar la capacidad de la OIT con mayor flexibilidad permitirá a la Oficina responder más rápidamente a las nuevas exigencias, movilizar recursos con fines específicos, colaborar más estrechamente con los mandantes, las Naciones Unidas, las redes de profesionales y las instituciones nacionales y regionales. En particular, permitirá a la Oficina complementar su red de oficinas exteriores con coordinadores nacionales contratados y asignados en función de las necesidades de los PTDP en los países que no cuenten con una oficina de la OIT.
- Aclarar los papeles y las responsabilidades de las oficinas regionales, las oficinas exteriores, los equipos de apoyo técnico y los programas técnicos de la sede. La ampliación de la financiación de programas de la OIT con recursos complementarios y las sucesivas reformas estructurales tanto en la sede como en las regiones, requieren el esclarecimiento de los papeles y las responsabilidades de los distintos niveles y tipos de autoridad. Se necesita, por ende, una orientación interna nueva que estimule la cooperación y evite la superposición de cometidos.

196. El objetivo esencial de las medidas expuestas es utilizar más eficazmente los recursos humanos, técnicos y financieros de la OIT mediante la especialización de las funciones, la elucidación de los papeles y las responsabilidades y la concentración de la capacidad técnica. Es importante destacar que estas medidas requieren programas técnicos sólidos en la sede, que asuman la responsabilidad de las orientaciones globales de política y del control de calidad, y que sean capaces de ofrecer un apoyo técnico eficaz a los equipos y las oficinas exteriores en las regiones.

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

198. El calendario general prevé que estas medidas se apliquen al final del primer año del período del Marco de Políticas y Estrategias. Su eficacia podría entonces evaluarse al cabo de tres años, es decir, en 2013. En marzo de 2009, el Consejo de Administración examinará un conjunto de propuestas definitivo y más detallado.

Hitos preliminares

Año	Hitos
Marzo de 2009	Se aclaran el número, el lugar, la composición, el costo y las modalidades de funcionamiento de las oficinas exteriores.
Principios de 2009	Publicación de la orientación sobre la descentralización adicional.
Principios de 2009	Publicación y aplicación de medidas para asignar coordinadores nacionales adicionales.
Mediados de 2009	Se aclaran las funciones y responsabilidades y se publica y aplica la nueva orientación.
Mediados de 2010	Hay equipos de apoyo técnico para el trabajo decente establecidos y en actividad.

VI. Fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y el apoyo

Resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión

199. La Declaración de 2008 pide la revisión y adaptación de las prácticas institucionales de la OIT para, entre otras cosas, mejorar la eficiencia y la eficacia en la utilización de los recursos humanos y financieros de la OIT, reforzar los procesos de gestión y mejorar la gobernanza y la capacidad a fin de comprender mejor las necesidades de sus Miembros y proporcionarles servicios de apoyo.
200. El objetivo de la labor relativa a la gobernanza, el apoyo y la gestión es respaldar la ejecución del mandato de la OIT y dar las seguridades necesarias a los Miembros de la OIT por lo que se refiere a las cuestiones de eficiencia, supervisión, transparencia y rendición de cuentas. También aspira a promover los valores inherentes a la función pública internacional que están orientados a garantizar la independencia y la integridad del cumplimiento de su mandato. Este objetivo se perseguirá aplicando un enfoque de gestión basada en los resultados.
201. A la luz de la experiencia adquirida con el Programa y Presupuesto para el bienio 2008-2009 y de las prioridades expresadas por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, con inclusión de la Declaración de 2008, para el período abarcado por el MPE se proponen dos resultados relativos a la gobernanza, el apoyo y la gestión en materia de utilización de los recursos y la gobernanza.
202. La utilización eficiente y eficaz de los recursos y la buena gobernanza, con inclusión de la prestación de servicios eficaces a los órganos rectores de la OIT, proporcionan la base para la aplicación exitosa de la gestión basada en los resultados en la OIT. Los resultados propuestos se alcanzarán mediante un fuerte compromiso para mejorar las reglas, reglamentos y procedimientos de gobernanza interna, aclarar las funciones y responsabilidades, buscar eficiencias administrativas, dar una mayor orientación hacia la prestación de servicios y aumentar la utilización de la tecnología de la información. La prestación de servicios de gobernanza, apoyo y gestión oportunos y de alta calidad, mediante la utilización de estrategias eficaces de gestión de los riesgos, constituye el fundamento de la labor de todos los servicios responsables de estos resultados.
203. El logro de estos resultados depende del nivel de la demanda de servicios dentro de la Oficina y por parte del Consejo de Administración. En ambos casos, será necesario mantener un diálogo sobre los niveles y los costos de los servicios.

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

204. Este resultado se refiere a la utilización más eficaz y eficiente de los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos de la OIT destinados a los programas técnicos. Se aplicarán estrategias de gestión para apoyar este resultado en los ámbitos de los recursos humanos, la tecnología de la información, la movilización de recursos, la evaluación y la supervisión. La estrategia en materia de recursos humanos optimizará la adecuación entre el enfoque estratégico para la consecución de los resultados en materia de trabajo decente y la gestión de los recursos humanos. La estrategia en materia de tecnología de la información garantizará la infraestructura tecnológica necesaria. La estrategia de movilización de recursos armonizará mejor la financiación con cargo a recursos extrapresupuestarios y la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO) con los

resultados en materia de trabajo decente a través de una recaudación de fondos con metas específicas y un análisis de las insuficiencias de recursos. La estrategia de evaluación y supervisión garantizará un sistema de evaluación fiable e independiente.

- 205.** Se apoyará la utilización eficaz de los recursos mediante esfuerzos para generar eficiencias a partir de las mejoras de los métodos y las estructuras de trabajo. La utilización eficaz de los recursos físicos se verá afectada de manera considerable por el proyecto de renovación de la sede. La Oficina seguirá desempeñando un papel activo en los órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas con vistas a seguir armonizando las políticas y prácticas cuando sea posible.

Indicadores propuestos:

- Mejora de la eficacia de la gestión de los recursos humanos de la Oficina.
- Mayor eficacia de las estructuras y métodos de trabajo.
- Armonización de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO con los resultados en materia de trabajo decente en los planos mundial, regional, subregional y nacional.
- Mejora de la eficacia de la gestión de la tecnología de la información en la Oficina.
- Aplicación de las funciones de IRIS en las oficinas exteriores.
- Mejora del mantenimiento y la utilización de las instalaciones de oficina de la OIT.

Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

- 206.** Este resultado se refiere a la gobernanza externa e interna de la Organización. La buena gobernanza es esencial para garantizar que la Oficina pueda ayudar de manera eficaz a los mandantes en los Estados Miembros a aplicar políticas y programas de trabajo decente. El resultado abarca tanto la responsabilización de la Oficina por lo que se refiere a la manera de administrar los recursos disponibles como el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT, con inclusión de las reuniones regionales.
- 207.** La aplicación apropiada de las recomendaciones de las auditorías interna y externa y de las evaluaciones independientes, y la integración de éstas en la programación y el intercambio de conocimientos, ayudarán a fomentar una cultura de rendición de cuentas. La Oficina, a través del Comité Consultivo de Evaluación, también establecerá un proceso periódico para el diálogo con el personal de dirección a fin de garantizar un seguimiento oportuno y eficaz. Otro aspecto importante de la gobernanza es la gestión del riesgo: los riesgos jurídicos y financieros, así como los relativos a la seguridad y los riesgos que comporta la continuidad de las actividades institucionales quedarán cada vez más integrados en los procedimientos normalizados y los procesos fundamentales de la OIT. La Oficina mejorará su impacto ambiental y espera lograr la neutralidad climática para 2015.

Indicadores propuestos:

- utilización de los PTDP como guía para la ejecución de las actividades de la OIT en el plano de los países;
- opinión del auditor externo sobre los estados financieros de la OIT y sobre las medidas de seguimiento;

- evaluaciones de la calidad proporcionadas en informes de auditoría interna y de evaluación independiente y aplicación oportuna y efectiva de las recomendaciones;
- mayor grado de reconocimiento y mitigación de los riesgos;
- mejora de la planificación, la preparación y la gestión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales;
- calidad y puntualidad de los documentos oficiales, y
- progresos para lograr la neutralidad climática en la ejecución de las actividades de la Organización.

Reforma de la gobernanza y prácticas institucionales

- 208.** En los dos últimos decenios, se ha agilizado el calendario y la organización de todas las reuniones del Consejo de Administración, de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones regionales. Se ha establecido una división más clara en la Conferencia y en el Consejo de Administración entre la fase de las labores de las comisiones y las sesiones plenarias, que están más orientadas hacia cuestiones de políticas y tienen más visibilidad. Sin embargo, hay un sentir general de que las reuniones del Consejo de Administración no permiten actualmente una discusión sustantiva sobre cuestiones de gobernanza. Los órdenes del día de las comisiones a menudo incluyen más puntos de los que se pueden abarcar. Los puntos para información coexisten con puntos que requieren una decisión. El propio Consejo de Administración no lleva a cabo una discusión completa sobre las cuestiones de política más importantes.
- 209.** Por lo que se refiere a la Conferencia, si bien la nueva estructura ha permitido que las reuniones de las comisiones concluyan de manera más eficiente, la fase de las sesiones plenarias que dura una semana sigue teniendo un enfoque poco claro. La gestión del tiempo no siempre es eficiente; no se dedica tiempo suficiente a algunas actividades y, a la vez, se celebran prolongadas sesiones durante las cuales los oradores se dirigen a una sala de asambleas prácticamente vacía.
- 210.** Sin embargo, sigue habiendo mucho interés y grandes expectativas al respecto. Entre 2000 y 2008, el número de delegados y de consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia aumentó de 3.115 a 4.212. Del mismo modo, un aumento de las expectativas ha dado como resultado un mayor número de documentos para el Consejo de Administración (383 documentos en marzo de 1999 y 463 en marzo de 2008, y un aumento del número de páginas por documento, de 13,9 a 18,6) y para la Conferencia. Las limitaciones impuestas al número de páginas de los documentos y la gestión más estricta de su producción han surtido algún efecto, pero no bastan para contener una tendencia fundamental a aumentar. Si ese aumento continúa, los recursos de la Oficina y los de los propios mandantes no permitirán hacer frente a la demanda y será difícil mantener una gobernanza apropiada.
- 211.** Las reuniones regionales, que fueron acortadas y simplificadas a finales de los años noventa como parte de un ejercicio para ahorrar recursos, proporcionan un foro para discutir y examinar la manera en que se pone en práctica el Programa de Trabajo Decente en cada región. Por medio de estas reuniones, los mandantes de las regiones están desempeñando un papel cada vez más importante en la definición de las prioridades regionales, y han emprendido importantes iniciativas tales como la adopción de decenios y órdenes del día regionales sobre trabajo decente. Este proceso debería reforzarse aún más para permitir que en el plano regional los mandantes puedan participar más en la

planificación y ejecución de las actividades regionales. Por esta razón, sería conveniente reexaminar la función de las reuniones regionales.

- 212.** Tanto la Conferencia como el Consejo de Administración cumplen múltiples funciones. Además de sus funciones de gobernanza y de elaboración de políticas, constituyen foros importantes para que los dirigentes del mundo del trabajo puedan encontrarse e interactuar. Esta función de foro tiene un valor considerable, que es difícil cuantificar. Sin embargo, a pesar de que este papel se reconoce ampliamente en el caso de la Conferencia, el Consejo de Administración no ha logrado tener un perfil similar.
- 213.** Las exigencias de reforma de las Naciones Unidas también subrayan que hace falta claridad respecto del funcionamiento de los órganos decisorios de la OIT, de modo que se reconozca eficazmente su autoridad tripartita respecto de la amplia gama de cuestiones que abarca su mandato.
- 214.** Mejorar el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo es un objetivo permanente. Los retos planteados por la Declaración de 2008 exigen un replanteamiento de los métodos de trabajo del Consejo de Administración. Un Consejo de Administración reestructurado y eficiente, que pueda abordar de manera adecuada tanto las cuestiones de gobernanza como las de política debería ser uno de los objetivos del MPE. Este objetivo debería alcanzarse explorando diversas opciones en intensas consultas tripartitas.

Una visión de la gestión para la OIT

- 215.** Será necesario reforzar la gestión para hacer frente a los retos que tendrá ante sí la Oficina en los próximos años: una mayor competencia en torno al cometido de la OIT; la reforma de las Naciones Unidas; la jubilación del personal experimentado; el proyecto de renovación de la sede; y la continua presión sobre los recursos para el apoyo de los programas y su ejecución. La OIT seguirá aplicando estrategias de colaboración e integradas para promover políticas coherentes de trabajo decente, con marcos de rendición de cuentas basados en los resultados y una definición clara de los resultados esperados del trabajo de los miembros del personal. Esto se traducirá en un conjunto específico de responsabilidades para cada nivel de gestión. Se introducirán medidas para reforzar aún más la función y el cometido del Equipo de Dirección para permitir un seguimiento exhaustivo de la Declaración de 2008 y para abordar cuestiones clave de gobernanza interna. El personal de dirección ayudará a reforzar el enfoque profesional de la gestión encaminada a la obtención de resultados. Además de la responsabilidad existente en cuanto a la calidad y la eficacia de los servicios técnicos, se prestará una atención renovada al rendimiento del personal, a la gestión de los riesgos y a la responsabilidad de promover el trabajo en equipo y la eficiencia.
- 216.** Se aplicará un programa de gestión del cambio y de aumento de la capacidad en toda la Oficina, sobre la base de los hitos de la hoja de ruta de la gestión basada en los resultados, que será respaldado por estrategias de gestión integradas. Dicho programa combinará elementos de creación de capacidad y estructuras reforzadas de incentivos para introducir cambios en la cultura y las prácticas de la Organización y la Oficina. Este proceso a largo plazo requerirá un compromiso con respecto a la buena gobernanza y una participación a fondo de todos los mandantes y del personal, en particular de la dirección. Por esta razón, el programa se centrará en la mejora de las siguientes dimensiones de la gestión:
- Rendición de cuentas: se establecerán marcos claros de rendición de cuentas y un mecanismo para evaluar el desempeño de la dirección. Para ello se contará con el apoyo de la estrategia en materia de recursos humanos, que también contribuirá a implantar de manera más profunda en la Oficina una cultura basada en los resultados,

al facilitar y recompensar los métodos de trabajo basados en la colaboración, y promover una mayor responsabilización del personal directivo.

- Transparencia: IRIS facilita el cambio porque agiliza los procesos y procedimientos, y permite un rápido intercambio de información en toda la Oficina, aumentando así la transparencia, la comunicación, el trabajo en equipo y la eficiencia. Se desplegará todo su potencial al ponerse en marcha en las oficinas exteriores todas sus funciones y utilizarse como herramienta de gestión para la toma de decisiones, lo cual ha de permitir que la Oficina aplique enfoques sistemáticos armonizados en lugar de procedimientos *ad hoc*.
- Planificación y organización del trabajo: se aplicarán una metodología y directrices comunes para la planificación del trabajo dentro de las unidades operativas y entre ellas. La planificación del trabajo basada en los resultados promoverá la responsabilización y el establecimiento de prioridades en el contexto del trabajo en equipo y de la ejecución conjunta. Además, optimiza la utilización eficaz y eficiente de los recursos y constituye la base para la evaluación del rendimiento en el plano individual y orgánico.
- Apoyo al intercambio de conocimientos: se reforzará la base para el intercambio de conocimientos mediante la aplicación de la estrategia relativa al Sistema Electrónico de Gestión de Documentos (EDMS). Este sistema se desarrollará aún más mediante una nueva función que aumentará la calidad y la accesibilidad de la correspondencia, los informes, los documentos y los archivos oficiales de la OIT.
- Aprendizaje en el marco de la Organización: las auditorías internas y externas y las evaluaciones y conclusiones independientes del Comité Consultivo de Supervisión proporcionan un aporte importante a la gobernanza, y ayudan a promover una cultura de rendición de cuentas y aprendizaje continuo. Las observaciones y conclusiones de las evaluaciones y de las auditorías estarán disponibles en toda la Oficina y han de contribuir así a la adopción de mejores prácticas basadas en las enseñanzas extraídas.
- Trabajo en equipo: el trabajo en equipo y la ejecución conjunta dentro y fuera de la Oficina constituyen la única manera de responder de manera coherente y eficaz a las necesidades de los mandantes. Por consiguiente, el personal directivo de todos niveles tendrá a su disposición formación y apoyo en relación con la constitución y el mantenimiento de equipos de alto rendimiento, con inclusión de enfoques, metodología y prácticas óptimas en ese campo.
- Se reforzarán las competencias básicas del personal directivo mediante una formación adicional en materia de gestión.

217. Las capacidades en materia de gestión descritas más abajo tienen por finalidad reforzar las capacidades de gestión de la Oficina y contribuir así al fortalecimiento fundamental de su capacidad para la consecución del trabajo decente, según lo previsto en la Declaración de 2008.

Recursos humanos

218. La estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 optimizará aún más el ajuste entre el enfoque estratégico de la OIT para obtener resultados en materia de trabajo decente y la gestión de los recursos humanos de la Oficina. Impulsará los cambios fundamentales necesarios para respaldar la Declaración de 2008 y aprovechará al mismo tiempo los logros recientes y las enseñanzas extraídas. Facilitará asimismo la respuesta a las demandas resultantes de la aplicación del examen de la estructura de las oficinas exteriores y del

avance de la reforma de las Naciones Unidas, y respetará al mismo tiempo las obligaciones derivadas del sistema común de las Naciones Unidas. Profundizará también la cultura de la gestión basada en los resultados y promoverá y facilitará una mayor rendición de cuentas y eficiencia, así como el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos entre la sede y las oficinas exteriores. Permitirá además aumentar las inversiones en el bienestar del personal y en iniciativas en materia de seguridad que puedan mejorar la seguridad del personal, su motivación y su rendimiento.

219. El sistema modernizado de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos aumentará la capacidad interna al identificar a jóvenes cualificados para renovar la base de competencias de la OIT, y atraer y retener a funcionarios competentes y experimentados que respondan a las necesidades de alto nivel. El personal de dirección recibirá más apoyo y asesoramiento para la contratación de personal y las herramientas actualizadas de contratación simplificarán los procesos de examen y evaluación. El sistema de gestión del rendimiento del personal permitirá un mayor reconocimiento, desarrollo del personal y progresión profesional. Fomentará el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos entre todo el personal de la OIT, y recompensará la excelencia en el trabajo y abordará a la vez las cuestiones de bajo rendimiento. El personal de dirección recibirá formación y apoyo para evaluar el rendimiento de manera eficaz en un entorno basado en los resultados, y será responsable de la obtención de resultados.

220. La estrategia de desarrollo del personal, basada en un ejercicio de inventario de las calificaciones, se centrará en el fortalecimiento de la base de conocimientos de la OIT sobre el mundo del trabajo en respuesta a las necesidades de los mandantes. Reforzará la competencia en cuestiones de gestión y fomentará la buena gobernanza a través de iniciativas de formación especializada. La política revisada en materia de contratos facilitará la adopción de disposiciones contractuales flexibles y eficientes y la transparencia, la equidad y la coherencia en la administración de los contratos, a la vez que reducirá los costos y permitirá una mayor movilidad del personal para responder a las necesidades de los mandantes. Alentará asimismo una utilización más eficaz del personal de cooperación técnica y de las redes externas de conocimientos para subsanar las lagunas en materia de capacidad. Una identificación más clara de las funciones y responsabilidades y de la estructura jerárquica, así como nuevos métodos de trabajo en los sectores y las regiones contribuirán a mejorar la eficacia.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2011	Sistema de dotación, asignación y colocación del personal plenamente operativo.
2011	Plena aplicación de la política de contratación revisada.
2011	El personal practica sistemáticamente el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos.
2012	Plena aplicación del sistema de gestión del rendimiento del personal.
2015	Evaluaciones de los riesgos de seguridad y aplicación de planes de continuidad de la actividad en todas las oficinas.
Con carácter continuo	Cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad de las Naciones Unidas.

Tecnología de la información

221. En la Declaración de 2008 se recalca la promoción del intercambio de conocimientos. La Tecnología de la información (TI) proporcionará las bases tecnológicas para facilitar el intercambio de conocimientos dentro de la Oficina y con los mandantes. La Estrategia de

Tecnología de la Información para 2010-2015 se organizará en torno a la infraestructura, IRIS, los conocimientos, y la gobernanza, el apoyo y la formación. Asimismo, estará vinculada con otras estrategias de la Oficina y contribuirá a ellas.

- 222.** Infraestructura: el material y los programas informáticos así como los servicios conexos se seguirán adquiriendo de manera económica y se seguirá asegurando un mantenimiento eficaz para proporcionar una infraestructura de TI moderna, fiable, eficiente y segura, de modo que todos los funcionarios dispongan de las herramientas requeridas para llevar a cabo su trabajo. La conectividad entre todas las oficinas de la OIT se hará en el nivel necesario para mantener comunicaciones eficientes, y para garantizar un acceso fiable a las aplicaciones centrales y a los recursos de información. Se reforzará el plan de continuidad de la actividad a través de la aplicación de sitios para la recuperación de datos en caso de colapso, que podrían garantizar la continuidad de las operaciones de todos los sistemas y aplicaciones esenciales.
- 223.** IRIS: se completará el despliegue de todas las funciones de IRIS en todas las regiones. Además, IRIS seguirá evolucionando para atender las necesidades cambiantes en cuanto a las funciones, la accesibilidad, y la preparación de informes. Se elaborarán módulos de IRIS para proporcionar las funciones necesarias para aplicar dos estrategias de la Oficina: la función de evaluación y seguimiento para la estrategia de evaluación y supervisión, y la gestión del rendimiento y la contratación electrónica para la estrategia en materia de recursos humanos.
- 224.** Conocimientos: se completará el despliegue del EDMS en las unidades de la sede y en las oficinas de las regiones. El acceso a todos los documentos oficiales por parte de todo el personal mejorará el flujo de información en toda la Oficina y permitirá garantizar el conocimiento institucional de la OIT. Se mejorará el sistema Plone de colaboración e intercambio de conocimientos para atender las crecientes demandas de la Oficina. Se realizarán esfuerzos para proporcionar interfaces de fácil utilización a fin de ayudar a superar algunos de los obstáculos que impiden el intercambio de conocimientos sobre la labor de la OIT.
- 225.** Gobernanza, apoyo y formación: se completará el marco de gobernanza de la TI basado en normas industriales y se documentarán de manera rigurosa todos los procesos de TI para permitir auditorías completas. Se mejorará el apoyo informático en la sede y en las regiones para que sea más eficaz y rentable. Se ampliará la formación mediante un mayor uso de las tecnologías de Internet y para brindar opciones de formación según la demanda, a fin de contribuir a un enfoque más eficaz del desarrollo del personal.
- 226.** El retraso o la supresión de uno o más elementos de la estrategia entraña riesgos que repercutirán en la labor de la Oficina, y cuya gravedad dependerá de qué elemento de la estrategia se trate. Por ejemplo, si la infraestructura de TI no recibe mantenimiento del más alto nivel por no contarse con recursos suficientes, el correo electrónico puede dejar de ser fiable; los correos electrónicos enviados o recibidos con retraso o los mensajes perdidos afectarán la productividad de todos los funcionarios y a la larga afectarán la imagen de la OIT.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2011	Se ha completado el despliegue de IRIS en las regiones.
2012	Todos los procesos de TI están totalmente documentados.
2013	Se ha completado el despliegue del EDMS en la sede y en las regiones.
2014	El apoyo en TI en toda la Oficina se ha racionalizado más y es más eficaz en relación con los costos.
2014	Se cuenta con dispositivos de recuperación en caso de colapso para todos los servicios esenciales.

Supervisión y evaluación

- 227.** La estrategia utilizada promueve el compromiso de proporcionar a los mandantes, los donantes y los copartícipes en la esfera del desarrollo información útil e imparcial sobre la eficacia de la organización y los logros y repercusiones de los programas. Apoya los esfuerzos encaminados a promover el aprendizaje acerca de los resultados del trabajo decente y a validar los logros de los programas y los resultados alcanzados. Tiene por finalidad promover un sistema de evaluación fiable e independiente que contribuya a la utilización estratégica de los recursos y las oportunidades, así como a la rendición de cuentas en un marco basado en los resultados. Junto con otras áreas de la Oficina, también refuerza la aplicación de principios de gestión sólidos. En 2010, la Oficina solicitará una valoración externa independiente de la estrategia de evaluación para mostrar al Consejo de Administración la índole y el grado de progreso realizado por lo que respecta a fortalecer la función de evaluación de la OIT y la calidad de su labor. La estrategia y las metas para la evaluación se perfeccionarán teniendo en cuenta los resultados de esa valoración.
- 228.** La Oficina tomará nuevas medidas para mejorar la calidad y la cobertura de las evaluaciones descentralizadas y para proporcionar formación en diversas áreas en materia de evaluación, así como para fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT en dicha materia. Las enseñanzas extraídas de las evaluaciones se incorporarán cada vez más en los principales documentos de planificación y programación. El perfeccionamiento de los sistemas informáticos permitirá precisar el enfoque y mejorar la difusión de la información relativa a la evaluación entre el público en general y los principales interesados, esto es, el Consejo de Administración, los mandantes nacionales, los interlocutores en el sistema de las Naciones Unidas y los donantes. La Oficina continuará la labor de sistematización del control del seguimiento de la evaluación. Se llevarán a cabo varias evaluaciones de alto nivel, en particular de las estrategias globales fundamentales de la OIT y de los PTDP. Entre las nuevas iniciativas se incluirán una determinación más estratégica del calendario de las evaluaciones, y gracias a nuevas prácticas se asegurará una validación periódica independiente de las evaluaciones internas y la presentación de informes acerca del rendimiento, mejorando de ese modo la credibilidad del control de la actuación de la Oficina. La atención se centrará entonces en mejorar las metodologías de evaluación, incluidas las de los interlocutores nacionales. Para reducir los riesgos al mínimo, se hará especial hincapié en asimilar las prácticas de gestión de la evaluación, mejorar la calidad de los indicadores y la documentación de los resultados, y garantizar la conformidad con las normas de las Naciones Unidas a fin de asegurar la fiabilidad de las evaluaciones.
- 229.** La aplicación de los procesos de gestión de los riesgos permitirá una detección temprana de los riesgos. La gestión de los riesgos implica un enfoque meticuloso, sistemático y eficaz para aceptar, evitar o mitigar los riesgos en un entorno consciente del riesgo, pero no reacio al riesgo.
- 230.** La gestión de los riesgos contribuye a fomentar una cultura de transparencia y rendición de cuentas coherente con la gestión basada en los resultados. Su objetivo es reforzar aún más la capacidad de la OIT para cumplir plenamente su mandato mediante la mejora de la toma de decisiones estratégicas y operacionales. Más concretamente, la gestión de los riesgos se integrará en los procedimientos normalizados de la OIT y en los procesos fundamentales como la planificación del trabajo y los procesos de examen del rendimiento asociados con la gestión basada en los resultados y la preparación del Programa y Presupuesto.

Hitos preliminares

Año	Hitos
2010	Examen externo de la aplicación de la función de evaluación en 2006-2009.
2011	Adopción y aplicación de la estrategia y la política de evaluación revisadas.
2012	La tasa de recomendaciones aplicadas de manera satisfactoria en el transcurso de un año alcanza al 80 por ciento.
2013	Se aplican de manera sostenida prácticas normalizadas para los programas y estrategias, en consonancia con metodologías de más amplio alcance del sistema de las Naciones Unidas.
2014	Se tiene pleno acceso a la información y los datos procedentes de todos los tipos de evaluaciones, que se los utilizan sistemáticamente para innovar y mejorar la programación.
2015	El 100 por ciento de los PTDP son objeto ya sea de autoevaluación o de evaluaciones independientes.
Con carácter continuo	Utilización periódica de exámenes internos, autoevaluaciones y evaluaciones independientes de todos los programas y actividades de la OIT recogidos en el informe bienal sobre la aplicación del Programa y Presupuesto.

VII. Recursos para el período de planificación

Nuevos aspectos en el marco de una discusión continua

231. El nivel, las fuentes y la asignación de los recursos son objeto de frecuentes deliberaciones por parte del Consejo de Administración y sus comisiones, así como de la Conferencia Internacional del Trabajo. Durante la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2008-2009, el Consejo de Administración solicitó que se realizara un examen más detenido de los recursos que trascendiera el alcance de las propuestas presupuestarias para un bienio específico.

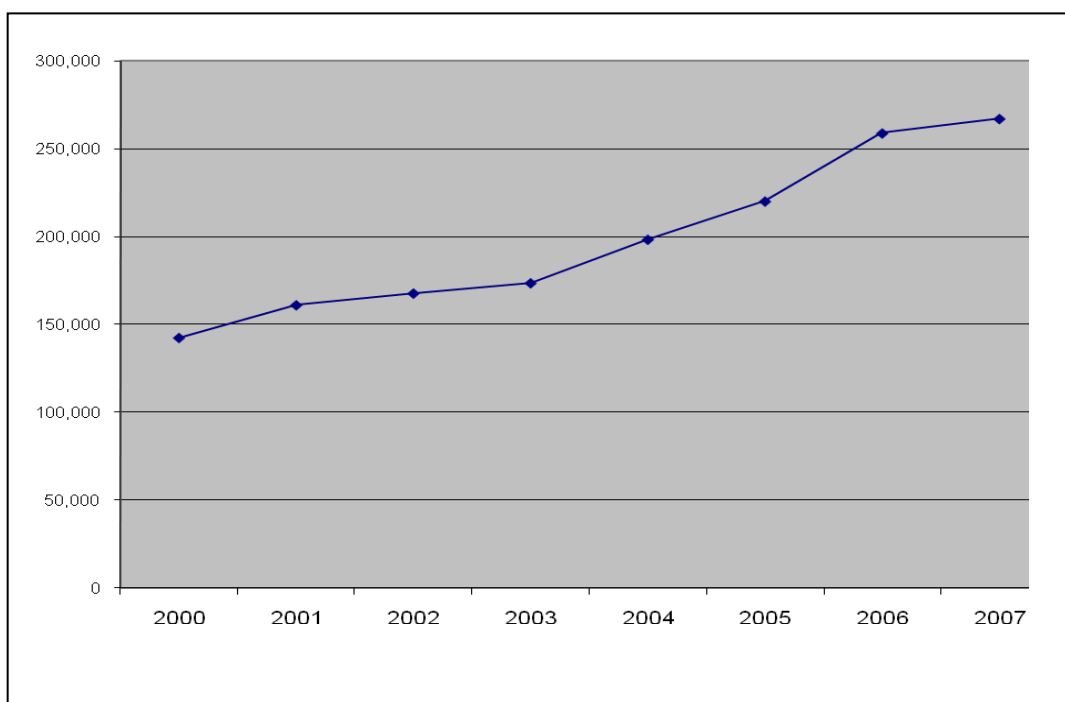
232. Entre los temas recurrentes a ese respecto se incluyen los siguientes:

- la disminución del nivel real del presupuesto ordinario durante un largo período, lo cual reduce las capacidades de la OIT a pesar de la pertinencia cada vez mayor de su mandato y de las crecientes demandas por parte de los mandantes;
- el constante «estiramiento» de los recursos del presupuesto ordinario para cubrir tanto las más amplias necesidades operacionales como las funciones centrales relativas al conocimiento y las políticas;
- la proporción creciente de los recursos extrapresupuestarios en la financiación global de la OIT, y la incertidumbre que la dependencia respecto de tales fondos implica para las actividades fundamentales y las capacidades de la Oficina;
- el compromiso en favor de la coherencia de las políticas y otros principios de la reforma del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las implicaciones del nuevo contexto de la ayuda;
- la conveniencia de abordar la labor de la OIT con un enfoque integrado, en el que todas las modalidades de financiación se utilicen de manera complementaria para lograr resultados y la presentación de forma integrada de informes sobre los resultados y los gastos conexos;
- la necesidad de acrecentar la eficacia y la eficiencia de la Oficina;

- la necesidad de encontrar la forma de eliminar o reducir las tareas menos prioritarias a fin de liberar recursos para las prioridades y oportunidades más importantes;
- la necesidad de reservar fondos adicionales para el mantenimiento y las inversiones.

233. Los recursos del presupuesto ordinario se han mantenido cercanos al crecimiento real cero durante los últimos bienios, con fluctuaciones en el nivel nominal debidas esencialmente a los efectos del tipo de cambio. Los recursos extrapresupuestarios, sin embargo, casi se han duplicado durante los últimos siete años, tal como lo ilustra el gráfico que figura a continuación. No obstante, estos recursos están distribuidos de manera desigual entre los países y las regiones, incluso teniendo en cuenta la población y el nivel de pobreza.

Recursos extrapresupuestarios 2000-2007 (en miles de dólares de los Estados Unidos)



234. El cuadro 1 que figura más adelante muestra que 45 países, incluidos 16 países de África, no recibieron ayuda extrapresupuestaria, mientras que los diez principales beneficiarios recibieron más de 5 millones de dólares de los Estados Unidos en 2006-2007. La Oficina ha procurado encontrar la forma de corregir este desequilibrio. Cabe señalar que en el bienio de 2008-2009 se ha introducido una innovación importante en ese sentido con la creación de la CSPO, la cual puede utilizarse con flexibilidad para responder a las insuficiencias de fondos identificadas en los PTDP. La CSPO está perfectamente adaptada para responder a las demandas del nuevo contexto de la ayuda, cuyas características son las siguientes: se alimenta con las contribuciones voluntarias al presupuesto ordinario y apunta a la obtención de resultados en materia de trabajo decente; los fondos no están destinados específicamente a un fin o bien se siguen criterios de asignación bastante generales; y se basa en la coherencia y armonización entre los donantes, la responsabilización, la conformidad con las prioridades nacionales y el programa nacional de desarrollo, la planificación y la gestión basadas en los resultados, y la financiación vinculada a los resultados.

Cuadro 1. Distribución de los países por nivel de gastos en 2006-2007

Nivel de gastos	Número de países	Distribución porcentual
0	45	30,4
>0<50,000	15	10,1
>50,000 <100,000	9	6,1
>100,000 <500,000	32	21,6
>500,000 <1,000,000	9	6,1
>1,000,000 <5,000,000	27	18,2
>5,000,000 <10,000,000	9	6,1
>10,000,000	2	1,4
Total	148	100,0

Fuente: Informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2006-2007, apéndice V.

Nota: con exclusión de los gastos correspondientes a proyectos de alcance mundial, regional y subregional.

- 235.** El reciente aumento de los recursos extrapresupuestarios, si bien es importante, no ha sido suficiente para responder a las demandas cada vez más claras e insistentes de los mandantes. Cabe suponer que las necesidades identificadas por los mandantes, y la consiguiente insuficiencia de recursos en los PTDP, seguirán aumentando. La comunidad de donantes ha respondido con un aporte creciente de recursos, y se espera que esta tendencia persista.
- 236.** Gran parte de la capacidad de la OIT para sustentar la realización de actividades financiadas con recursos extrapresupuestarios está prevista en el presupuesto ordinario. Una de las funciones primordiales de las oficinas exteriores, por ejemplo, es gestionar y apoyar las actividades operacionales. La mayor parte de la labor relativa a los conocimientos y la formulación de políticas convergen en dichas actividades. No obstante, los recursos del presupuesto ordinario han disminuido a la vez que han aumentado los recursos extrapresupuestarios. Si bien hay excelentes razones para justificar el crecimiento del presupuesto ordinario, no hay indicios claros que permitan prever consensos sobre un crecimiento presupuestario que responda de manera adecuada a las necesidades de capacidad.
- 237.** Esto lleva a preguntarse si una CSPO ampliada podría ser un aspecto importante de la solución. Las primeras experiencias con respecto a la CSPO indican que puede ser una modalidad operativa sumamente eficaz y de bajo costo. Se ha extraído una serie de enseñanzas que augura incluso una mayor eficacia y eficiencia en el futuro, con inclusión de la necesidad de una asignación de fondos más flexible, la conveniencia de que se garantice la disponibilidad de recursos a comienzos del bienio y la necesidad de un mayor equilibrio entre las actividades operacionales y las inversiones en la mejora de los conocimientos, las herramientas y el apoyo técnico pertinentes.

Estrategia de movilización de recursos y posibles perspectivas en materia de recursos

- 238.** La estrategia de movilización de recursos adoptada en noviembre de 2004 ¹ incluía los aspectos siguientes: la promoción de alianzas plurianuales con donantes, compatibles con los ciclos de programación y las prioridades de la Organización; la mejora de la capacidad

¹ Documento GB.291/TC/1, párrafo 17.

de las oficinas exteriores de la OIT para movilizar recursos locales; la racionalización de los mecanismos internos para definir las prioridades; la facilitación de una mayor coordinación entre los donantes, y la búsqueda de incentivos para promover el tripartismo y el desarrollo de propuestas adaptadas a la situación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Consejo de Administración recomendó posteriormente que en los acuerdos de colaboración con los donantes se incluyesen disposiciones en apoyo de la incorporación de las cuestiones de género y señaló también que había que familiarizar a los donantes con la programación relativa al trabajo decente por país.

- 239.** Se reconoce cada vez más que el Programa de Trabajo Decente es una respuesta eficaz a los problemas de la pobreza y de una globalización que no beneficia a todos por igual. No obstante, para dar una respuesta eficaz se requeriría un notable aumento de la cooperación técnica de la OIT.
- 240.** Importantes transformaciones en la ayuda internacional para el desarrollo han redundado en ambiciosas metas en la materia. Al mismo tiempo, vinculan la ayuda a la eficacia. Para obtener resultados en materia de desarrollo se requieren alianzas más eficaces e incluyentes y la responsabilización por parte de los países. La armonización de las intervenciones de los donantes y la tendencia a optar por contribuciones voluntarias sin destinatario específico para financiar las prioridades y los resultados previstos en el presupuesto ordinario permiten augurar una asistencia más flexible y eficaz. Teniendo en cuenta la Declaración de París de 2005, la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2007 relativa a la revisión trienal de la política general de las actividades operacionales, el Programa de Acción de Accra de 2008, la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los ODM de 2008, la reunión sobre la financiación para el desarrollo celebrada en noviembre de 2008 en Doha, y el proceso de reforma de las Naciones Unidas en curso, la OIT y sus donantes están respondiendo a los consiguientes desafíos a fin de desplegar completamente el potencial de la ayuda para lograr resultados duraderos en materia de desarrollo.
- 241.** De conformidad con la Declaración de 2008, se procede a revisar la estrategia de movilización de recursos reorientándola hacia la ayuda a los mandantes. La estrategia de movilización de recursos mejorada tiene por finalidad encauzar los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO hacia los resultados en materia de trabajo decente mediante esfuerzos concretos de recaudación de fondos. A fin de establecer metas estratégicas, ambiciosas y realistas para la movilización de recursos, se elaborarán mecanismos adecuados para formular planes de aplicación basados en los resultados e identificar las insuficiencias de recursos para el logro de resultados en materia de trabajo decente en los planos mundial (sub)regional y nacional. Se alentará a los donantes a que modifiquen la práctica de destinar fondos para proyectos específicos de cooperación técnica, lo cual puede distorsionar la obtención de resultados en materia de trabajo decente, y a que opten en cambio por acuerdos de coparticipación plurianuales previsibles e inclusivos sin destinación específica, y que aporten además su contribución a la CSPO. La estrategia permitirá también que la Oficina armonice todas las actividades de cooperación técnica con los resultados programados.
- 242.** Asimismo, a la luz de los resultados positivos que se hayan logrado, los conocimientos extraídos y los resultados alcanzados por la OIT mediante la aplicación de varios programas y productos de alcance mundial, tales como el IPEC, el Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILO/AIDS) y el Programa de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFework), el período comprendido entre 2010 y 2015 ofrecerá oportunidades para reforzar aún más y ampliar el enfoque de la OIT con respecto a la cooperación técnica centrándose en una serie de programas de mayor envergadura. Ello permitirá concentrarse en áreas fundamentales de la

labor de la OIT, abarcar los cuatro objetivos estratégicos y poner de relieve soluciones prácticas en función de las necesidades de los Miembros.

- 243.** El cuadro que sigue ilustra una posible situación en materia de recursos, sobre la base de un crecimiento real cero del presupuesto ordinario en 2010-2011, seguido de un crecimiento real de alrededor del 1,5 por ciento en 2012-2013 y de alrededor del 2 por ciento en 2014-2015. El aumento de los recursos de cooperación técnica se calcula en alrededor del 7 por ciento anual (sobre la base de la experiencia reciente) mientras que la CSPO se duplica en 2010-2011 y aumenta el 50 por ciento para los bienios posteriores.

Período	Recursos del presupuesto ordinario	CSPO	Recursos extrapresupuestarios	Total
2008-2009	642	45	350	1.037
2010-2011	642	90	400	1.132
2012-2013	652	135	460	1.247
2014-2015	665	200	525	1.390

Todas las cifras corresponden a gastos estimados en millones de dólares de los Estados Unidos según costos y tipo de cambio para 2008-2009.

- 244.** Estas previsiones presuponen que se seguirán identificando necesidades altamente prioritarias e insuficiencias de recursos y que será posible, al menos en parte, responder a las principales prioridades del gran número de países respecto de los cuales la prestación de servicios no es suficiente, además de apoyar los programas en curso que son esenciales.
- 245.** Con arreglo a estas previsiones, la proporción de los recursos extrapresupuestarios en el presupuesto ordinario sigue en aumento, pasando del 60 por ciento a alrededor del 79 por ciento. No obstante, como proporción de los recursos totales incluida la CSPO, los recursos extrapresupuestarios se mantienen en alrededor del 35 al 38 por ciento. La proporción del presupuesto ordinario disminuye del 62 por ciento al 48 por ciento de los recursos totales, mientras que la correspondiente a la CSPO aumenta de casi el 4 por ciento a alrededor del 14 por ciento.
- 246.** Estas perspectivas presentan una serie de ventajas:
- Permiten un equilibrio de los recursos entre los recursos controlados directamente por el Consejo de Administración y la Conferencia y los que están sujetos a negociaciones con los donantes.
 - El costo de ejecución de las actividades operacionales disminuiría, lo cual representa un aumento de la eficacia.
 - Sería posible utilizar los fondos de la CSPO para cubrir insuficiencias en los servicios prestados a los mandantes.
 - Aumentaría la coherencia de la labor de la OIT y su masa crítica, gracias a la colaboración entre las unidades de las oficinas exteriores y las de la sede.

Inversiones e infraestructura

Mantenimiento y mejoramiento de la Oficina

247. La OIT tenderá progresivamente a prever una asignación anual equivalente al 1 por ciento del valor de todas sus propiedades con objeto de financiar la obra principal de renovación y las reformas. Asimismo, la OIT procederá a la renovación de su sede. Una vez aprobado por el Consejo de Administración, el proyecto aportará numerosos beneficios importantes, a saber, la ampliación del espacio, el mejor aprovechamiento de la energía, mejoras de la seguridad, la reducción de los costos de mantenimiento y una mayor funcionalidad resultante de la aplicación de normas de construcción modernas.

«Ecologización» de la OIT

248. En su reunión de octubre de 2007, la JJE aprobó una declaración para promover un sistema de las Naciones Unidas sin consecuencias en el clima, en virtud del cual los jefes ejecutivos de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas se comprometieron a orientar a sus respectivas organizaciones hacia la neutralidad climática en relación con el funcionamiento de las instalaciones y los viajes. En particular, la declaración prevé que a fines de 2009 se estará en condiciones de:

- calcular las emisiones de gases de efecto invernadero de conformidad con las normas internacionales aceptadas;
- realizar esfuerzos por reducir, en la medida de lo posible, las emisiones de esos gases;
- analizar las repercusiones financieras y las modalidades presupuestarias — en particular en consulta con los órganos rectores de ser necesario — para adquirir derechos de emisión de carbono y lograr así la neutralidad climática.

249. El objetivo global de la OIT es llegar a la neutralidad climática en 2015. A partir de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011, se adoptarán medidas sobre el reciclado y la gestión de los desechos y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, con inclusión de la reducción de los viajes y el uso creciente de videoconferencias. Asimismo, se pedirá al Auditor Externo que estudie la posibilidad de introducir una auditoría medioambiental. Se alentará al personal a usar los transportes públicos. La neutralidad climática será un componente esencial del proyecto de renovación de la sede.

Seguridad

250. La Oficina seguirá tomando las medidas necesarias para proporcionar un entorno de trabajo seguro a todos los miembros de su personal. Se controlará el cumplimiento por todas las oficinas de las Normas Mínimas de Seguridad establecidas por el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Naciones Unidas (UNSMS), en particular las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) y las Normas Mínimas de Seguridad Operacional en Materia de Residencia (MORSS), y se proporcionarán todos los recursos necesarios con miras al pleno cumplimiento. Además, en estrecha colaboración con el Departamento de Seguridad y Vigilancia de la Naciones Unidas, se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos y se adoptarán las medidas adicionales pertinentes para limitar los riesgos.

- 251. Se llevarán listas actualizadas de todos los miembros del personal (tanto el personal de plantilla como el de cooperación técnica) y se utilizará un sistema de notificación de emergencia para que la Oficina pueda contactarlos rápidamente en caso de ser necesario.
- 252. Se prepararán y mantendrán para todas las oficinas planes de continuidad de la actividad institucional. Esos planes contendrán directrices para la adopción de medidas en casos de crisis a fin de asegurar la continuidad de las funciones básicas.
- 253. La Oficina seguirá impartiendo capacitación en materia de seguridad a todo el personal directivo y miembros del personal para que estén preparados para asumir sus respectivas responsabilidades de conformidad con el marco para la rendición de cuentas del UNSMS y la OIT.

VIII. Proyecto preliminar de propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011

Nuevos aspectos de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011

- 254. El Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2007 ² la propuesta de ampliar el MPE a seis años y abarcar, por lo tanto, tres bienios. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 serán las primeras propuestas con arreglo a un marco de resultados más estables. Esto facilitará una mayor continuidad y comparabilidad a lo largo del tiempo.
- 255. El marco de resultados propuesto se modificará según proceda tras el examen del MPE en la presente reunión, y aparecerá reflejado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011. Las futuras propuestas de Programa y Presupuesto se conformarán al mismo marco, adaptado en su caso, en función de los cambios que se produzcan y de las decisiones adoptadas.
- 256. Sobre la base del marco antes mencionado, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011 se enunciarán propuestas completas con respecto a cada resultado. Contendrán además estrategias de resultados más detalladas que abarquen las capacidades técnicas, los principios transversales como la dimensión de género y el tripartismo, los riesgos y supuestos y las enseñanzas extraídas.
- 257. Además, en consonancia con el énfasis puesto en la Declaración de 2008 en la indivisibilidad de los objetivos estratégicos, que son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, en las estrategias relativas a los resultados se describirá explícitamente su contribución al logro de todos los objetivos estratégicos.
- 258. Respecto de todos los resultados, habrá indicadores de logro, en los que se incluirán criterios de medición concretos. Cuando proceda se indicarán metas regionales, y en lo posible, niveles de referencia.
- 259. Además de propuestas completas sobre cada resultado sustantivo y cada resultado referido a la gobernanza, la gestión y el apoyo, el Programa y Presupuesto para 2010-2011 comprenderá una serie de propuestas presupuestarias específicas que traducirán las

² Documento GB.300/PFA/9/1.

repercusiones de la Declaración de 2008, así como otros debates en curso y compromisos contraídos. A continuación figura un resumen de algunos de los principales aspectos:

- Estructura exterior. Si bien la estructura exterior se examinará a fondo sólo en marzo de 2009, se ha manifestado amplio apoyo a la idea de disponer de un número más reducido de equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente con más especialistas y una masa crítica de conocimientos especializados. Análogamente, muchos consideran que la idea de ampliar la representación a más países mediante coordinadores nacionales es una respuesta necesaria a la reforma de las Naciones Unidas y la asistencia por país. Se formularán las consiguientes propuestas, dentro de los límites presupuestarios, para comenzar a introducir estas mejoras.
- Fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Oficina. El MPE requiere el fortalecimiento de la capacidad en cuatro esferas clave: los conocimientos, el apoyo a la capacidad de los mandantes, las alianzas y comunicaciones y la capacidad operacional. Se formularán propuestas específicas para cada una de estas esferas. Las propuestas relativas a los conocimientos abarcarán estudios por país de conformidad con la Declaración de 2008, así como un programa de investigación aplicada. El apoyo a la capacidad de los mandantes hará hincapié en la labor que realiza el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín.
- Enfoque estratégico de la cooperación técnica. Habida cuenta de la nueva estructura de la asistencia para el desarrollo, la Oficina deberá proponer iniciativas importantes con una masa crítica adecuada, ciñéndose al modelo elaborado por el IPEC. Se comenzará en esferas a cuyo respecto la OIT posee capacidad y herramientas, incluidas las estadísticas sobre cuestiones laborales y sociales, la administración del trabajo y las pequeñas empresas y microempresas sostenibles. Al mismo tiempo, la elaboración de nuevos productos se centrará en temas emergentes como los empleos «verdes». Por último, la Oficina procederá al seguimiento de enfoques prometedores de cooperación técnica basados en la cooperación multilateral, como por ejemplo la Guía práctica de la JJE y la iniciativa «Better Work», en colaboración con la Corporación Financiera Internacional (CFI).
- Renovación de la sede. Los análisis y las negociaciones sobre el proyecto de renovación están actualmente en curso. Se comunicarán los progresos a la Subcomisión de Construcciones de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración en la presente reunión del Consejo de Administración. Las propuestas de Programa y Presupuesto reflejarán las últimas informaciones disponibles y se referirán a la necesidad de acelerar las contribuciones a la reserva prevista para la futura renovación.
- Modificación de los métodos de trabajo. Llevará tiempo asimilar totalmente las repercusiones de la Declaración de 2008 en los métodos de trabajo de la Oficina. Las propuestas de Programa y Presupuesto seguirán preparando la respuesta de la Oficina a esta importante cuestión y abordarán, en particular, la necesidad de una capacidad sólida para la gestión del cambio.

Esbozo detallado de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011

- 260.** En el esbozo detallado que se presenta a continuación se procura sintetizar la forma y el contenido de las propuestas:

- a) Resumen: el resumen proporcionará los puntos clave de cada sección de las propuestas de Programa y Presupuesto e incluirá toda la información necesaria sobre los recursos para facilitar el debate y el proceso de adopción de decisiones.
- b) Prioridades: esta sección describirá los vínculos entre las prioridades del MPE y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2010-2011. Incluirá asimismo detalles acerca de las prioridades regionales para 2010-2011 sobre la base de la Declaración de 2008 y las prioridades definidas en los Decenios del Trabajo Decente, las reuniones regionales y los PTDP.
- c) Objetivos y resultados estratégicos: las propuestas de Programa y Presupuesto desarrollarán más ampliamente el marco de resultados del MPE. Se describirán las prioridades correspondientes a cada objetivo estratégico. En los resultados sustantivos se detallarán las estrategias por resultado expuestas *supra* junto con indicadores, metas, anuncios de medición y el nivel de recursos propuesto.
- d) Capacidades técnicas: en respuesta a la exigencia formulada en el MPE de fortalecer la capacidad en las esferas de los conocimientos, el apoyo a la capacidad de los mandantes, las alianzas y la comunicación, y la capacidad operacional, las propuestas de Programa y Presupuesto reflejarán las estrategias propuestas correspondientes a cada una de esas esferas para lograr los hitos propuestos para 2010-2011.
- e) Gobernanza, apoyo y gestión: se seguirán desarrollando los resultados propuestos en relación con la gobernanza, el apoyo y la gestión, con inclusión de estrategias detalladas por resultados para 2010-2011, metas y niveles o criterios de referencia. Las estrategias tendrán en cuenta las repercusiones de la Declaración de 2008 en la modificación de los métodos de trabajo y las prácticas institucionales.
- f) Recursos: esta sección se basará en el examen de los recursos con arreglo al MPE. La información sobre los recursos se presentará de forma integrada para todas las fuentes de financiación disponibles (presupuesto ordinario, recursos extrapresupuestarios y CSPO). Asimismo, figurarán, como se indica *supra*, propuestas concretas en que aparecerán reflejadas las repercusiones de la Declaración de 2008, así como otros debates en curso y compromisos contraídos.

Ginebra, 24 de octubre de 2008.

Este documento se presenta para debate y orientación.

Anexo

Lista de Indicadores en proceso de elaboración

1. Este anexo presenta los indicadores de logro que están siendo elaborados para evaluar la eficacia de la acción de la OIT. Los indicadores propuestos serán objeto de revisión a raíz de la discusión celebrada actualmente en el Consejo de Administración.
2. Los indicadores propuestos han sido simplificados teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de los informes sobre aplicación del programa, y de conformidad con las prácticas internacionales óptimas. Se ha reducido su número de 68, en 2008 y 2009, a 38 para 2010-2015. Los indicadores son enunciados simples y directos de los criterios que empleará la OIT para medir o verificar la consecución de los resultados. En cada bienio, irán acompañados de metas, generalmente de alcance regional.
3. Para abordar mejor las cuestiones relativas a la medición, incluidos los niveles de referencia, cada indicador irá acompañado de un enunciado de medición en las propuestas de Programa y Presupuesto. En dichos enunciados de medición figurarán los criterios para evaluar los resultados en función de las metas de forma concreta, en particular:
 - utilizando disposiciones clave de las normas internacionales del trabajo y las decisiones tripartitas;
 - especificando los criterios que se aplicarán para verificar la participación de los interlocutores sociales; y
 - especificando las repercusiones en la medición de las cuestiones transversales como la dimensión de género.
4. Para considerarlos comunicables, los resultados deben mostrar pruebas convincentes de la contribución de la OIT a su consecución.

Lista de indicadores en proceso de elaboración para 2010-2015

Enunciados de los resultados	Indicadores en proceso de elaboración
1. Políticas coordinadas y coherentes generan un crecimiento incluyente con un alto coeficiente de empleo	1. Número de Estados Miembros que integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo 2. Número de instituciones de microfinanciación que modifican su método de acción para estimular la creación de oportunidades de trabajo decente 3. Número de Estados Miembros que fortalecen sus sistemas de información y análisis del mercado de trabajo 4. Número de Estados Miembros que dan prioridad al empleo productivo en sus medidas de recuperación y reconstrucción
2. El desarrollo de las calificaciones aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y el carácter incluyente del crecimiento	1. Número de Estados Miembros que integran el desarrollo de las calificaciones en las estrategias de desarrollo nacionales o sectoriales 2. Número de Estados Miembros que amplían el suministro de formación para facilitar el acceso de los grupos desfavorecidos al mercado de trabajo

Enunciados de los resultados	Indicadores en proceso de elaboración
3. Las empresas sostenibles crean empleos productivos y decentes	1. Número de Estados Miembros que reforman sus marcos reglamentarios o de política para propiciar un entorno más favorable a las empresas sostenibles 2. Número de Estados Miembros que adoptan medidas importantes para facilitar la transición de actividades informales a la economía formal 3. Número de Estados Miembros que adoptan políticas y programas en que están integrados los principios de la Declaración sobre las EMN
4. Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	1. Número de Estados Miembros que mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social 2. Número de Estados Miembros que formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos 3. Número de Estados Miembros que mejoran el marco jurídico, la gestión general y financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo
5. Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo más saludables, más seguras y más equitativas	1. Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos toman medidas importantes para incluir las condiciones de trabajo y las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en las políticas de fomento empresarial y mejora de la productividad 2. Número de Estados Miembros que mejoran la aplicación de su legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo
6. Un número mayor de trabajadores migrantes tiene protección y acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	1. Número de Estados Miembros que adoptan políticas sobre migración laboral que reflejan el contenido del Marco multilateral de la OIT y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes 2. Número de Estados Miembros de origen que adoptan y aplican políticas y programas para mejorar la gestión de las calificaciones o los ahorros adquiridos a través de la migración
7. El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	1. Número de Estados Miembros que han modificado su legislación laboral sobre la base de la Recomendación de la OIT sobre el VIH/SIDA 2. Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA
8. Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	1. Número de casos en que las organizaciones de empleadores han modificado sus estructuras orgánicas y su planificación estratégica para mejorar su eficacia 2. Número de casos en que las organizaciones de empleadores han modificado los servicios que prestan en función de las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales 3. Número de casos en que se mejora el entorno normativo de las empresas mediante la participación de las organizaciones de empleadores en los debates sobre política en el plano nacional, regional o internacional

Enunciados de los resultados	Indicadores en proceso de elaboración
9. Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	1. Número de casos en que las organizaciones de trabajadores incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y sus programas de formación 2. Número de casos en que aumenta el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo mediante la participación de las organizaciones de trabajadores en los debates de política en el plano nacional, regional o internacional
10. Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	1. Número de Estados Miembros que han reforzado sus sistemas de administración del trabajo en consonancia con las normas internacionales del trabajo 2. Número de Estados Miembros que mejoran su sistema de inspección del trabajo en consonancia con las normas internacionales del trabajo 3. Número de Estados Miembros que reforman los servicios de empleo para conseguir los objetivos de la política de empleo 4. Número de Estados Miembros que adoptan nuevas leyes laborales o mejoran la legislación existente de conformidad con las normas internacionales del trabajo
11. El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	1. Número de Estados Miembros que fortalecen las instituciones de diálogo social de conformidad con las normas internacionales del trabajo 2. Número de Estados Miembros que fortalecen los mecanismos relativos a la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales de conformidad con las normas internacionales del trabajo
12. Se aplica un enfoque del trabajo decente por sector	1. Número de Estados Miembros que toman medidas importantes para aplicar normas, políticas y programas específicos por sector, de conformidad con el Programa de Trabajo Decente 2. Número de Estados Miembros que adoptan políticas y programas concretos para fomentar el empleo y la reducción de la pobreza en las zonas rurales, integrando las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente
13. Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	1. Número de Estados Miembros que amplían los mecanismos para promover y salvaguardar los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva de conformidad con las normas internacionales del trabajo 2. Número de casos en que se aplican mejor las normas y los principios y derechos relativos a la libertad sindical y de asociación
14. Se eliminan progresivamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación relacionada con el trabajo	1. Número de casos en que se aplican mejor los derechos enunciados en los convenios relativos al trabajo infantil 2. Número de casos en que se aplican mejor los derechos enunciados en los convenios relativos al trabajo forzoso 3. Número de casos en que se aplican mejor los derechos enunciados en los convenios relativos a la discriminación y la igualdad de género

Enunciados de los resultados	Indicadores en proceso de elaboración
15. Se aplican las normas internacionales del trabajo	1. Número de Estados Miembros que toman medidas importantes para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para responder a las cuestiones planteadas por los órganos de control 2. Número de casos en que los organismos de las Naciones Unidas o las instituciones financieras multilaterales incorporan en los programas nacionales los principios y derechos contenidos en las normas internacionales del trabajo