



Consejo de Administración

310.^a reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/PFA/2

Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

PROPUESTAS DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA 2012-2013

Presentadas por el Director General

ISBN: 978-92-2-323132-3 (impreso)
ISBN: 978-92-2-323133-0 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2011

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

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

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

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

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Mensaje del Director General	vii
Presentación resumida	1
Introducción	1
Trabajo decente para el logro de un crecimiento equilibrado y equitativo	1
Respuesta de la OIT	3
Estrategia sobre recursos	11
El presupuesto ordinario	11
Cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios y a la CSPO..	14
Presupuesto estratégico integrado	16
Sección metodológica.....	16
Relación entre el programa y el presupuesto estratégico propuesto.....	16
Gestión de los riesgos	21
Marco estratégico.....	27
Objetivo estratégico: Empleo	27
Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	29
Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	34
Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles.....	38
Objetivo estratégico: Protección social.....	43
Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género ..	45
Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	49
Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	52
Resultado 7: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	55
Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	58
Objetivo estratégico: Diálogo social	63
Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	65
Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	68

Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces.....	71
Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas.....	75
Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	77
Objetivo estratégico: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo ..	81
Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.....	83
Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso	86
Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas.....	89
Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	92
Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	94
Coherencia de las políticas.....	99
Resultado 19: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales	99
Obtención de resultados en materia de igualdad de género	103
Fortalecimiento de las capacidades técnicas	105
Mejoras en el ámbito del conocimiento	105
Desarrollo de la capacidad de los mandantes.....	111
Alianzas.....	112
Comunicación.....	114
Capacidad institucional.....	114
Gobernanza, apoyo y gestión	117
Resultado 1: Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT	117
Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	120
Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2012-2013.....	123
Anexos informativos	125
1. Presupuesto operativo	127
2. Detalle de los aumentos de los costos	141
3. Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto.....	151
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario.....	157
5. Evolución del programa y niveles de gastos.....	159

Abreviaturas

ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CSSP	Caja de Seguro de Salud del Personal
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
ETD	Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente
FMI	Fondo Monetario Internacional
GBR	gestión basada en los resultados
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
JJE	Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OEA	Organización de Estados Americanos
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PGE	Programa Global de Empleo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTBR	plan de trabajo basado en los resultados
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
TI	tecnología de la información
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISE	(Programa sobre las) Mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
ZFI	zona franca industrial

Mensaje del Director General

En las páginas que siguen encontrarán ustedes las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013, respecto de las cuales quedo a la espera de sus orientaciones y aprobación. En la presentación resumida, que en esta oportunidad es más extensa de lo habitual con objeto de dar satisfacción a quienes deseaban disponer de información más detallada sobre muchos aspectos, se reflejan el sentido y los fundamentos que han guiado mis propuestas. Allí he explicado en detalle las premisas fundamentales del pensamiento estratégico en que se sustentan las propuestas de decisión que ahora someto a su consideración.

Permítanme hacer hincapié en cuatro puntos.

En primer lugar, observamos que, en el momento en que examinamos estas propuestas de Programa y Presupuesto, los temas esenciales de la OIT — el Programa de Trabajo Decente y la justicia social para una globalización equitativa — se encuentran nuevamente en el centro mismo de los grandes cambios mundiales y nacionales. Esto nos recuerda lo que los líderes que redactaron nuestra Constitución comprendieron con claridad: que somos parte integrante de los procesos sociales y políticos, y que estos procesos determinan tanto nuestras prioridades como nuestra capacidad de acción. La OIT es el fruto de las luchas sociales del siglo XIX. Noventa años más tarde, incluso después de que muchas políticas de la OIT han pasado a formar parte de la legislación y de la práctica, nos vemos confrontados ahora con una forma de globalización que ha permitido reducir la pobreza en muchos países, pero ha agravado las desigualdades en la vida de la mayoría de las mujeres y hombres en todo el mundo, reduciendo las oportunidades de conseguir un trabajo decente, en particular para los jóvenes. Esta situación es la causa de la infelicidad y la cólera de mucha gente.

A medida que se producen los grandes cambios que hoy presenciamos en el entorno geopolítico — desde el crecimiento exponencial de China, India, Brasil y otros países emergentes, hasta los masivos movimientos populares en Túnez y Egipto — queda de manifiesto que el Programa de Trabajo Decente y el tripartismo dinámico impulsado por la OIT abren una vía posible hacia más paz, un mejor crecimiento, una mayor equidad y un desarrollo más estable para las empresas, para los lugares

de trabajo y, en última instancia, para la sociedad. Se contribuye así a reducir las tensiones y reforzar la seguridad en el mundo. Con nuestros valores, estamos en el lado correcto de la historia.

En segundo lugar, este es el momento de fortalecer la OIT. Nuestros valores, principios y normas suscitan un vasto apoyo y un profundo interés. El Programa de Trabajo Decente de la OIT se ha convertido en un punto de referencia cada vez más reconocido en los debates políticos en todas las regiones.

Asimismo, son cada vez más los países, y los mandantes de la OIT en esos países, que desean adoptar políticas más equilibradas, en las cuales se combinen el crecimiento económico y la productividad con el trabajo decente y la promoción social. Estos países y estos mandantes quieren resultados, reclaman innovaciones y necesitan encontrar soluciones para una diversidad de situaciones, en circunstancias rápidamente cambiantes. Quieren aprender unos de otros. Y la OIT es el lugar al que han de acudir. Hay una gran demanda de nuestros conocimientos y nuestros análisis de las prácticas y políticas adecuadas para alcanzar dicho objetivo. Esta capacidad es esencial para mantener la pertinencia de la OIT, y necesita ser consolidada y potenciada.

En tercer lugar, en las propuestas que ahora someto a su consideración se combina el rigor de la planificación con la posibilidad de adaptación en caso de que nos veamos confrontados a necesidades imprevistas. La metodología utilizada para formular estas propuestas representa otro paso adelante en la evolución de la gestión basada en resultados que se practica en la OIT. La focalización en los resultados y en planes de trabajo centrados en la obtención de resultados, así como la integración y coherencia crecientes para lograr los resultados mediante el trabajo en equipo y la cooperación en toda la Oficina, son una característica distintiva del presente Presupuesto. Ello permite mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en la puesta en práctica del mecanismo de formulación estratégica del presupuesto que hemos aplicado desde hace más de un decenio.

Disponer de margen de adaptación y flexibilidad es esencial para poder reaccionar con rapidez y responder eficazmente a las necesidades y crisis que puedan surgir, así como para prevenir los riesgos y posibles trastornos y evitar o reducir los daños

resultantes en el mundo del trabajo. Debemos incrementar nuestra capacidad para pensar y actuar de forma preventiva. Todos hemos podido comprobar la importancia que ha tenido la intervención oportuna y sustantiva de la OIT en pro de una dimensión social de la globalización, y la utilización del trabajo decente como marco para definir un conjunto equilibrado de políticas capaces de contrarrestar la crisis financiera y económica, así como la función capital desempeñada por nuestro mecanismo de control normativo.

En cuarto lugar, propongo un presupuesto de crecimiento real cero, con arreglo a la misma disciplina a la que me he atenido en las propuestas de presupuesto que he sometido a su aprobación.

También he mantenido un equilibrio razonable entre las contribuciones al presupuesto ordinario y las contribuciones extrapresupuestarias, a fin de garantizar la estabilidad básica y la calidad de los servicios que nuestros mandantes esperan recibir.

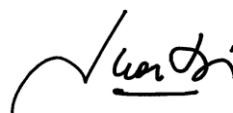
En la actualidad, los principales contribuyentes se enfrentan a problemas fiscales extraordinarios. Ello exige un esfuerzo constante de nuestra parte para mejorar el nivel de ahorro, eficiencia y gestión general en aras de la eficacia. La crisis también nos ha afectado,

pues ya hemos sufrido una importante disminución, del orden de 80 millones de dólares de los Estados Unidos, en las previsiones del gasto extrapresupuestario para el próximo bienio.

A modo de referencia, valga señalar que, entre 1980 y 2010, el valor de nuestro presupuesto en términos reales disminuyó en un 14,2 por ciento. Ese valor se ha estabilizado desde 2000. En el mismo período, el PIB combinado de los países de la OCDE aumentó en más del 80 por ciento.

En estos tiempos difíciles, es vital preservar el cometido, las funciones y los programas fundamentales de la OIT. Espero que compartan la opinión de que un presupuesto de crecimiento real cero, con una moderada provisión para el aumento de los costos y una disminución prevista en los recursos extrapresupuestarios, logra un equilibrio entre las dificultades fiscales que experimentan los Estados Miembros y la amplia necesidad y demanda de servicios de la OIT.

Confío en que el Consejo de Administración formulará todas las conclusiones de gobernanza relativas al papel que desea que la OIT desempeñe en el próximo ciclo de programación.



Juan Somavia
Director General

11 de febrero de 2011

Presentación resumida

Introducción

1. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 están basadas en el Programa de Trabajo Decente, a través del cual se da cumplimiento al cometido esencial de la Organización Internacional del Trabajo, siguiendo las orientaciones de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Las propuestas se estructuran en torno a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (empleo, derechos, protección social y diálogo social) y se exponen detalladamente en los 19 resultados enunciados en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 (MPE).

2. Las propuestas recogen las enseñanzas extraídas de la experiencia con el Programa de la OIT en los últimos bienios, las consecuencias de la crisis financiera y de la recesión económica y las respuestas de las diferentes regiones a la crisis mundial del empleo. La principal enseñanza general que se desprende es la necesidad permanente de que la Organización se adapte y responda a situaciones en constante evolución, como fue el caso con el Pacto Mundial para el Empleo, y la necesidad imperiosa de que los mandantes de la OIT dispongan en tiempo oportuno de conocimientos detallados sobre la formulación, la aplicación y la eficacia de las políticas destinadas a promover el trabajo decente a nivel nacional, regional y mundial. Los vínculos indisolubles que existen entre las políticas macroeconómicas, sociales y laborales resultan aún más evidentes.

3. Las propuestas también tienen en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración con ocasión del examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 en su 309.^a reunión en noviembre de 2010, que fue precedido y seguido de consultas informales con representantes del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Tanto las orientaciones del Consejo de Administración como las consultas han puesto de manifiesto el compromiso firme y constante de los mandantes de la OIT con las prioridades del Programa de Trabajo Decente determinadas para 2010-2015; el apoyo al

enfoque de la gestión basada en los resultados (GBR) en el que se basa el ciclo de programación de la OIT; y la necesidad de mostrar el valor tangible de los resultados que se obtienen gracias a los recursos que los Estados Miembros confían a la Organización.

4. Las presentes propuestas de Programa y Presupuesto se han preparado en un momento de gran incertidumbre con respecto al nivel de recursos y teniendo en cuenta las enormes limitaciones presupuestarias que afrontan muchos gobiernos nacionales. Tras una selección pormenorizada, la atención se ha centrado en las prioridades esenciales, el uso óptimo de los recursos y la eficacia de los métodos de trabajo. Se ha tratado sistemáticamente de obtener ahorros y lograr un aumento de la eficiencia sin que ello afecte al valor real del Programa de la OIT. Las propuestas se basan en un crecimiento real cero, en consonancia con las recientes decisiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo con respecto al presupuesto ordinario. También se reconoce en las propuestas la probabilidad de una importante disminución general de los recursos extrapresupuestarios para el bienio como consecuencia de la crisis, tanto los destinados a la cooperación técnica (40 millones de dólares de los Estados Unidos) como los de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) (40 millones de dólares de los Estados Unidos), lo que representa una reducción de los recursos generales del 6,7 por ciento en comparación con el período de 2010-2011.

5. Esta presentación resumida responde a la solicitud del Consejo de Administración de que se proporcione un texto independiente en el que se explique la idea central de las propuestas y se haga hincapié en la relación que existe entre el programa y el presupuesto propuesto.

Trabajo decente para el logro de un crecimiento equilibrado y equitativo

6. Las presentes propuestas de Programa y Presupuesto se basan en cuatro factores determinantes de la evolución de la situación.

Mayores retos en materia de trabajo decente

7. Todas las regiones afrontan enormes problemas sociales y de empleo, que se ven agravados por las consecuencias de la crisis mundial que aún persisten en los ámbitos económico, social y del empleo. Las graves y múltiples penurias humanas causadas por la crisis, medidas por los aumentos pronunciados del desempleo, del subempleo y de la pobreza, así como por la desigualdad de los ingresos, no están más que empezando a disminuir lentamente, en algunas regiones más rápido que en otras. Además, siguen alimentando un sentimiento de incertidumbre e injusticia con respecto a las causas de la crisis y la distribución de sus costos.

8. Esto se ha sumado a los problemas todavía no resueltos y que ya existían antes de que estallara la crisis, a saber: altos niveles de pobreza y de informalidad; bajo nivel de inversiones y de desarrollo empresarial; aumento de la desigualdad de los ingresos y de otras desigualdades; y un retroceso generalizado de la cohesión social. A la luz de estas situaciones el trabajo decente sigue siendo una aspiración esencial para la mayoría de la fuerza de trabajo del mundo. La noción básica de que en muchos sentidos la calidad del trabajo define la calidad de una sociedad se ha visto reforzada por los reveses sociales resultantes de la crisis.

Compromiso renovado con un desarrollo equilibrado

9. La crisis mundial y el escaso alcance de la dimensión social de la globalización han servido de catalizadores para lograr un mayor reconocimiento de los beneficios que puede aportar un modelo de crecimiento, un desarrollo y una globalización más justos y equilibrados por parte de muchos de los responsables de las decisiones políticas de todas las regiones. Hay muchas pruebas que avalan esta tendencia, como lo ilustra la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*; el apoyo generalizado que ha recibido el Pacto Mundial para el Empleo; las tendencias de las políticas observadas en las últimas conferencias regionales de la OIT y recogidas en los informes de la OIT presentados al G-20; el llamamiento del G-20 a favor de un crecimiento mundial sólido, sostenible y equilibrado; la firme resolución de poner plenamente en práctica la amplia visión del desarrollo articulada en los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas

económica, social y ámbitos conexos, como se enuncia en el documento final sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2010. No obstante, sigue planteado el reto de lograr que dicho reconocimiento se traduzca en resultados concretos en materia de políticas que respondan eficazmente a los resultados previstos en materia de trabajo decente. Hay, por un lado, expectativas claras de que las políticas no deberían llevarnos a la situación anterior y, por otro, un temor cada vez mayor — en particular en algunos países desarrollados — de que en realidad sea precisamente eso lo que está ocurriendo. Una preocupación importante son los crecientes niveles de desigualdad de ingresos y de riqueza que plantean cuestiones sociales y éticas y afectan a la rapidez de la recuperación y la sostenibilidad del crecimiento.

10. Inherente a esta evolución, y a pesar de los enormes retos y riesgos, está la posibilidad de alcanzar un compromiso universal en pro de los ideales de la OIT mucho mayor que el alcanzado hasta ahora desde 1919. Ello refuerza la responsabilidad especial que tiene la OIT, derivada de su singular estructura tripartita, de contribuir de manera concreta y eficaz a la formulación de políticas y programas destinados a promover el trabajo decente para todas las trabajadoras y trabajadores en la búsqueda de un modelo de crecimiento más equilibrado y equitativo.

El ritmo diferenciado de la recuperación redefine el panorama geopolítico

11. El distinto ritmo de recuperación de la economía mundial obedece a un fuerte crecimiento de las grandes economías emergentes, lo que refleja un importante cambio básico en el equilibrio económico y geopolítico mundial. Sin embargo, todavía hay que valorar todas las consecuencias que entrañará esta reorganización del orden económico y político mundial. La evolución del G-8 al G-20 es indicativa de este cambio como lo es, en cierta medida, la invitación de la OIT a participar en el proceso del G-20 y el apoyo generalizado al Pacto Mundial para el Empleo. Sin lugar a dudas, esta evolución de la situación afectará a los gobiernos, las empresas y las mujeres y hombres trabajadores de todas las regiones durante mucho tiempo. No obstante, ya se pueden esbozar las consecuencias que tendrá para el futuro inmediato, en particular para el período del Programa y Presupuesto para 2012-2013.

12. En las economías emergentes, el reto consiste en consolidar las perspectivas

prometedoras de las políticas favorables a un desarrollo económico y social más equilibrado para lograr resultados más justos. En las economías en desarrollo, el reto consiste en sentar las bases económicas y sociales para poder adoptar tales políticas. En las economías más maduras, el reto consiste en combinar un crecimiento del producto más lento y condiciones financieras y del mercado de trabajo a menudo difíciles con políticas que respeten y preserven los mecanismos de cohesión y diálogo social, establecidos a lo largo de los años. Esto se aplica especialmente tras la crisis de la deuda soberana en Europa y los elevados costos sociales de las políticas adoptadas para hacer frente a dicha crisis.

13. Sin embargo, todos los países afrontan ciertos retos comunes fundamentales:

- Poner al sistema financiero al servicio de la economía real.
- Promover las inversiones productivas, la capacidad empresarial y la innovación (en particular en las empresas más pequeñas) respetando plenamente las normas internacionales del trabajo y el diálogo social.
- Fomentar el crecimiento intensivo en empleo y una relación más justa entre el aumento de la productividad, las condiciones de trabajo y los ingresos.
- Ampliar la demanda impulsada por los ingresos y los mercados internos para generar un equilibrio más óptimo con las estrategias de crecimiento basado en la exportación.
- Hacer frente a la deuda social pendiente de los hombres y las mujeres que no son responsables de la crisis pero están pagando el costo más elevado.

14. El aumento de los precios de los alimentos, de los bienes de consumo, del petróleo y de los productos básicos, junto con la continua fragilidad de los sistemas financieros, presenta riesgos persistentes en una recuperación mundial todavía incierta. Las consecuencias de los levantamientos populares que se produjeron a principios de 2011 en algunas regiones, movidos por aspiraciones a una mayor dignidad, libertad y oportunidades de trabajo decente, tendrán repercusiones inevitablemente en el período abarcado por el Programa y Presupuesto para 2012-2013.

Demanda de conocimientos oportunos y detallados sobre políticas para la promoción del trabajo decente

15. En su movilización para responder de manera flexible y rápida a la crisis mundial y acelerar la recuperación del empleo, la OIT llegó a cuatro conclusiones principales. La primera es la pertinencia continua del Programa de Trabajo Decente, durante la crisis, en la recuperación de la crisis, y en el establecimiento de una economía mundial y una sociedad más equilibradas, lo que pone de manifiesto la coherencia entre los pilares del trabajo decente.

16. Otra conclusión es el creciente interés de los mandantes de la OIT, de los responsables de las políticas en general y de los encargados del intercambio de información por obtener información en tiempo real sobre las tendencias sociales, laborales y del empleo en los países, las regiones y en todo el mundo.

17. Una tercera conclusión es la creciente demanda de análisis en materia de políticas, asesoramiento, cooperación y desarrollo de la capacidad en relación con la aplicación y eficacia de las políticas en los países y regiones. Hay un sano interés por adquirir conocimientos empíricos, precisos y específicos de cada país y región sobre las políticas que resultan eficaces y producen los resultados necesarios en el marco del Programa de Trabajo Decente, incluso como contribución a la práctica del tripartismo y del diálogo social.

18. Una cuarta conclusión fundamental es la constatación de que el logro de los objetivos del trabajo decente depende de múltiples decisiones a nivel macroeconómico y en materia de políticas que van más allá de las cuestiones relativas al mercado de trabajo. Esto plantea la necesidad de potenciar las capacidades de la OIT para abordar las interacciones con otros ámbitos de política que pueden ampliar o limitar la capacidad para poner en práctica políticas de trabajo decente.

Respuesta de la OIT

El trabajo decente, el crecimiento sostenible y la OIT

19. La evolución de la situación que se acaba de exponer converge hacia una creciente percepción de que es fundamental abordar los retos del trabajo decente para promover un

modelo de crecimiento económico y de desarrollo más equilibrados y justos.

20. Por todos estos motivos, se reconoce en general que la OIT es un actor necesario y un interlocutor fiable para establecer economías internas equilibradas y una economía mundial equilibrada. Este reconocimiento se debe a la pertinencia de su programa para responder a los problemas actuales y al gran potencial del tripartismo, así como a los buenos resultados obtenidos por la Organización en los últimos años.

21. Los 19 resultados del Programa y Presupuesto, que abarcan los cuatro pilares del trabajo decente, seguirán mejorando durante el bienio 2012-2013 la capacidad de los mandantes de la OIT y de la Oficina para evaluar, promover y aplicar políticas en pro del trabajo decente.

22. Cada uno de los objetivos estratégicos, y su efecto conjugado, contribuye a un crecimiento más equilibrado. Esto es esencial para:

- aumentar la tasa de creación de empleo productivo, por lo menos al mismo nivel que el crecimiento de la fuerza de trabajo, y absorber el desempleo existente a través de políticas inclusivas en el plano macroeconómico, empresarial y del mercado de trabajo;
- ampliar la cobertura de la protección social de manera sostenible;
- mejorar el nivel de vida, las condiciones de trabajo y la productividad;
- ampliar la aplicación de los derechos laborales así como la práctica del diálogo social, a fin de lograr un crecimiento más equilibrado y resultados en materia de desarrollo;
- promover las inversiones, la innovación y la capacidad empresarial, en particular en las empresas más pequeñas.

23. La suma de todos estos factores contribuye a generar una mayor coherencia y convergencia en torno a los objetivos de trabajo decente entre las políticas macroeconómicas, sociales y de mercado de trabajo.

24. La importancia conjunta de estos resultados puede resumirse en el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores así como de la gobernanza de la Organización.

25. El efecto agregado de la labor y la influencia de la OIT en lo que respecta a la orientación de las políticas es importante. Esta influencia se ejerce a través de las acciones mancomunadas de la red mundial de los

mandantes de la Organización; las acciones decididas por los gobiernos; las múltiples alianzas institucionales con organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras instituciones en los países, las regiones y en todo el mundo; a través de alianzas con el sector privado, así como con grupos de reflexión y universidades, y a través de múltiples asociaciones de órganos representativos electos. El valor de la labor de la Organización se mide en última instancia por la aplicación de las propuestas de política a nivel nacional, regional y mundial. Esto se produce con la participación directa de la OIT, pero también con mucha frecuencia a través de la aplicación de las políticas de la OIT por iniciativa propia de los mandantes de la Organización o de otras instituciones. La decisión de la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de aplicar el Pacto Mundial para el Empleo es un ejemplo de ello.

Prioridades del Programa y Presupuesto

26. Al definir las prioridades del Programa y Presupuesto, es necesario recordar que la OIT es ante todo una institución que se ocupa de la elaboración de políticas y normas y no un organismo de cooperación para el desarrollo. La OIT actúa en el contexto de los procesos sociales, económicos y políticos que son esenciales para poder aplicar su enfoque y propuestas en materia de políticas. Por consiguiente, su función de desarrollo de los conocimientos se orienta principalmente a fortalecer la capacidad de la Organización tanto en la sede como en las regiones para proporcionar asesoramiento sobre las políticas pertinentes para el contexto nacional, regional y mundial en los ámbitos que incumben a su mandato e influir en la formulación de políticas a todos los niveles. Las actividades de cooperación técnica de la OIT se inscriben en este enfoque general.

27. A la luz de un contexto en evolución, de los continuos desafíos y de las nuevas oportunidades para una mayor promoción del trabajo decente, las propuestas de Programa y Presupuesto tienen por objetivo salvaguardar el valor en términos reales de los programas de la OIT y redistribuir los recursos para garantizar la capacidad de respuesta y la adaptabilidad continuas de la Organización.

28. En vista de las limitaciones que supone un presupuesto de crecimiento real cero, se han redistribuido los recursos, en particular gracias a una mayor eficacia y a reducciones en los servicios de apoyo y los procedimientos

administrativos, con miras a fortalecer la capacidad técnica en las siguientes áreas:

- La aplicación de las normas internacionales del trabajo para brindar una mejor asistencia y orientación a los países en relación con sus políticas; la administración e inspección del trabajo para complementar los cambios introducidos en 2010-2011; la protección social para intensificar el apoyo de la OIT a la Iniciativa del Piso de Protección Social, que se percibe cada vez más como una opción realista a corto plazo; las políticas relativas al tiempo de trabajo y los salarios, que son un componente clave de una demanda agregada y un crecimiento equilibrado; los análisis macroeconómicos de combinaciones de políticas orientadas al empleo y la protección social, en particular en relación con la inversión, el crecimiento y el empleo; el empleo rural para seguir desarrollando las actividades y planteamientos de política de la OIT en ese ámbito; y el fortalecimiento continuo de los servicios estadísticos, de nuevo para complementar los cambios introducidos en 2010-2011, con miras a lograr una gestión centralizada de la función estadística.
- El desarrollo de una base de información en línea sobre las políticas por países para proporcionar a los mandantes de la OIT y al público en general información periódica y actualizada sobre las políticas destinadas a promover el trabajo decente en todos los Estados Miembros.
- La cooperación técnica para apoyar la capacidad de los mandantes de la OIT. Se han aumentado ligeramente los recursos asignados a las regiones, dándose prioridad a África, a fin de poder seguir prestando servicios a los mandantes de la OIT. Se han asignado recursos adicionales en forma de puestos y de recursos distintos de los de personal a fin de disponer de una cierta capacidad de respuesta a las circunstancias cambiantes. De igual modo, se han incrementado los recursos destinados a las Oficinas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores con miras a reforzar el apoyo que se brinda a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los países y regiones. Se han previsto recursos adicionales para la evaluación a fin de seguir mejorando el marco de rendición de cuentas de la OIT.
- La cooperación con el sistema multilateral es un factor clave para impulsar las políticas de la OIT. Se han previsto recursos adicionales para intensificar dicha cooperación con las instituciones

financieras internacionales, en particular como seguimiento de la Conferencia conjunta OIT/FMI/Noruega celebrada en septiembre de 2010. Un elemento fundamental para reforzar dicha cooperación son los conocimientos técnicos de la OIT sobre las interacciones entre los objetivos de las políticas de la OIT y las combinaciones de políticas macroeconómicas. Un objetivo fundamental consiste en ampliar el margen de acción para dar cabida a las políticas relativas al trabajo decente en el sistema multilateral.

- Se ha introducido una nueva partida presupuestaria para promover la cooperación Sur-Sur y triangular en los ámbitos de competencia de la OIT (véase más adelante).
- Se han asignado recursos adicionales para los conocimientos técnicos, para las regiones y para la tecnología de la información con miras a seguir reforzando la capacidad de la Oficina para proporcionar análisis y servicios integrados, en particular en relación con: la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas; los salarios, el aumento de la productividad y el diálogo social, y la mayor capacidad de los ministerios de trabajo para participar en discusiones sobre las combinaciones de políticas macroeconómicas y el empleo y la protección social. Todo ello tiene por objetivo imprimir un contenido político a las conexiones interrelacionadas y mutuamente complementarias que existen entre los cuatro pilares del trabajo decente.
- Se han previsto recursos adicionales para seguir reforzando las funciones de la tecnología de la información, las plataformas de intercambio basadas en la web y la divulgación de datos, información y análisis de la OIT para apoyar el acceso de los mandantes a los conocimientos generados por la OIT así como el de las organizaciones internacionales y el del público en general. Esto también facilitará la labor de divulgación de la OIT con grupos del sector privado, universidades y una amplia gama de órganos electos para promover las políticas de trabajo decente.

29. Estas siete esferas constituyen el núcleo de la reasignación de recursos que, junto con las actividades correspondientes al mandato y otras actividades en curso, configuran las propuestas de Programa y Presupuesto formuladas sobre la base de un presupuesto de crecimiento real cero.

Mejorar los servicios que se prestan a los mandantes

30. La esencia de la OIT es trabajar con los mandantes y con otras organizaciones internacionales en los países, las regiones y en todo el mundo, a fin de transformar los valores en políticas y las políticas en cambios que permitan mejorar la vida laboral de las mujeres y de los hombres.

31. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 se centran en esta función, tratando de establecer un equilibrio entre la estructura estable del MPE y la adaptabilidad a fin de tener en cuenta las prioridades derivadas de la experiencia reciente, en particular las turbulencias de la crisis mundial, y las propuestas por los órganos rectores de la OIT.

32. La mejora general de los servicios que se prestan a los mandantes se basa en dos enfoques paralelos. Por un lado, los resultados 9 a 12 apoyan específicamente el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de las administraciones del trabajo y del diálogo social. Por otro lado, cada una de las estrategias propuestas para los 19 resultados requiere la participación de los mandantes para el logro de las metas previstas con respecto a cada resultado.

33. La «incorporación» de la asistencia a los empleadores y los trabajadores en cada uno de los resultados ha llevado paralelamente a que se pida que se refuerce el apoyo que se presta a las Oficinas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores, que es fundamental para la participación de los interlocutores sociales. La introducción de planes de trabajo basados en los resultados (PTBR) en 2010-2011 ha proporcionado un medio específico para ello, que es muy utilizado por ambas Oficinas.

Gestión orientada a la obtención de resultados

34. El MPE proporciona un medio estable para medir los resultados logrados en el marco del Programa de Trabajo Decente a lo largo de tres bienios consecutivos. Al mismo tiempo, no es un molde rígido, sino que ofrece la flexibilidad necesaria para que la Organización pueda desarrollar sus actividades de manera dinámica, adaptable y eficaz. Esto está en consonancia con las solicitudes de servicios específicos y con valor añadido que respondan a las necesidades de los Miembros, como se recoge

en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

35. La demanda de servicios se refleja en: las decisiones de los órganos rectores de la OIT, en particular en el Pacto Mundial para el Empleo y en las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99.^a reunión celebrada en 2010; las prioridades que surgen en las regiones y que se determinan en las reuniones y programas de trabajo regionales; y las prioridades determinadas por los mandantes a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y las actividades que llevan a cabo en cumplimiento del mandato de la Organización con arreglo a la Constitución y órganos rectores de la OIT. La demanda también se refleja a nivel mundial, en particular en el contexto del G-20 y en las decisiones de alto nivel adoptadas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

36. Estas propuestas se estructuran en torno a los 19 resultados definidos en el MPE sobre la base de los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente. Las estrategias para lograr estos resultados se han examinado detenidamente y mejorado a la luz de las enseñanzas extraídas de la experiencia, la evaluación y la orientación de los órganos rectores.

37. Ningún resultado es un elemento independiente. Las orientaciones de política fundamentales relativas a cada uno de los 19 resultados se basan en las normas internacionales del trabajo y en los planteamientos más amplios del Programa de Trabajo Decente. De igual modo, el diálogo social tripartito y/o bipartito es un rasgo constante de todos los resultados, como lo es la igualdad de género y la no discriminación. El objetivo final de todas las estrategias propuestas para los resultados es demostrar que el hecho de lograr un resultado mensurable de manera eficiente y eficaz puede desembocar en un aumento de la capacidad con miras a alcanzar el objetivo más amplio del trabajo decente.

38. En consonancia con la importancia que en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se atribuye al carácter interrelacionado, indisociable y mutuamente complementario de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, en cada estrategia relativa a los resultados se detallan los vínculos con otros resultados en un párrafo aparte. Algunos resultados darán lugar a la elaboración de enfoques integrados.

Aprovechar los conocimientos técnicos en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular

39. Uno de los principales puntos fuertes de la OIT reside en su composición tripartita. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los Estados Miembros constituyen la mayor red de intercambio de conocimientos especializados sobre el mundo del trabajo. La OIT es la única organización cuyos conocimientos y experiencias se documentan, discuten y comparten entre los países y regiones. Sus experiencias se reúnen en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración y contribuyen a enriquecer la base de conocimientos de la Organización.

40. El intercambio de conocimientos técnicos entre los mandantes está profundamente arraigado en la historia de la OIT, en particular entre las regiones y en el interior de las mismas. La creación de instituciones de cooperación regional, en ámbitos como la formación profesional, la administración del trabajo y la promoción del empleo, siempre ha tenido un componente importante de intercambio fecundo de ideas entre las regiones. Sobre la base de esta experiencia, el contexto es cada vez más propicio y hay una creciente demanda en el sentido de intensificar la dimensión Sur-Sur y la dimensión triangular de la cooperación técnica. Entre los ejemplos recientes cabe citar la firma de la Declaración de Intenciones en noviembre de 2010 entre el Brasil, la India y Sudáfrica, en virtud de la cual estos países se comprometen a seguir desarrollando y promoviendo la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular a fin de contribuir eficazmente al Programa de Trabajo Decente y al logro de sus cuatro objetivos estratégicos. El Gobierno del Brasil también ha aportado una contribución financiera al Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín con miras a promover la cooperación Sur-Sur. La tercera Exposición Mundial sobre el Desarrollo Sur-Sur, de carácter anual, que se celebró en la OIT en noviembre de 2010 mostró el potencial de las soluciones de desarrollo endógenas que tienen el apoyo de las Naciones Unidas.

41. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 se centran más específicamente en la experiencia y la labor futura de la OIT en relación con la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Por ejemplo, el recurso explícito a dicha cooperación se tiene en cuenta en las estrategias propuestas para los resultados

relativos al desarrollo de las competencias profesionales, la seguridad social, las condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores, la administración del trabajo y la legislación laboral, el trabajo decente en los sectores económicos, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Además, en muchos resultados se hace especial hincapié en aprovechar los conocimientos técnicos locales, por ejemplo a través de las redes especializadas en las que participan los mandantes y la comunidad académica, como un medio rentable para potenciar la responsabilización nacional y la capacidad institucional.

42. Asimismo, esta dimensión está estrechamente relacionada con el nuevo sistema de gestión de los conocimientos que se aborda en la sección siguiente, en particular con la idea de que el conocimiento es un producto que se obtiene a través de los mandantes y que ellos pueden utilizar directamente. Un componente de la labor propuesta sobre la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular consistirá, pues, en examinar las experiencias, documentar el impacto de las labores anteriores y extraer enseñanzas de las modalidades modernas.

43. Las actividades en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular se beneficiarán de la cooperación interregional en curso entre las comisiones regionales de las Naciones Unidas y los órganos regionales y subregionales, y estarán vinculadas a dicha cooperación interregional.

44. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular constituyen una nueva dimensión de la labor de la OIT que, no obstante, hasta la fecha ha sido sólo un complemento de las importantes contribuciones que los principales donantes de la OIT han aportado o continúan aportando a través de los recursos extrapresupuestarios y la CSPO.

Mejora de la base de conocimientos de la Organización: un nuevo producto y un nuevo servicio a disposición de los mandantes

45. El renovado interés por los conocimientos relativos a la política de trabajo decente y la demanda de información oportuna y detallada sobre este tema, señalados más arriba, han puesto de relieve la necesidad de prestar una atención primordial a la calidad y la actualidad de la base de conocimientos de la OIT y de lograr una mayor participación de los mandantes en su desarrollo y utilización. Esto es congruente con la orientación prioritaria de la

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, con las conclusiones sobre el debate recurrente relativo al empleo adoptadas por la Conferencia en 2010 y con la Estrategia en materia de conocimientos para 2010-2015 aprobada por el Consejo de Administración en 2009. También es coherente con los cambios introducidos por la Oficina en los últimos años, como la centralización de las funciones estadísticas. Una enseñanza fundamental que ha dejado la experiencia del G-20 es la necesidad de pasar de una metodología circunstancial de recopilación de información sobre políticas a la compilación de una base de datos más sistemática.

46. Un tema central de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013 es la adopción de un enfoque sistemático para la gestión y el intercambio de conocimientos. Las actividades en este campo constituirán un nuevo producto sobre políticas que la OIT pondrá a disposición de los mandantes, a efectos de apoyar la definición de prioridades y los análisis que éstos lleven a cabo en los planos mundial, regional y nacional. Al mismo tiempo, contribuirá directamente a potenciar los análisis y servicios ofrecidos por la Oficina.

47. La estrategia global se organiza en torno a los siguientes elementos:

- un nuevo sistema para recopilar y reunir información oportuna y detallada sobre la legislación, las estadísticas y las políticas laborales y de empleo, por país, en relación a los cuatro objetivos estratégicos, sobre la base de la sistematización y la simplificación continuas de las iniciativas en curso con el fin de eliminar las duplicaciones de tareas;
- la contribución directa de las oficinas exteriores y las unidades de la sede al establecimiento y mantenimiento del sistema;
- el acceso mejorado para los mandantes, el personal de la OIT y el público en general, por medio de un portal único, a una información completa sobre el mundo del trabajo, tanto a nivel mundial como nacional;
- un programa de investigación unificado y bien coordinado, centrado en menos temas, que aproveche los conocimientos técnicos de toda la Oficina y atienda las necesidades de los mandantes;
- la racionalización y consolidación de las herramientas existentes de intercambio de conocimientos, de tal manera que se facilite el intercambio de información y la

colaboración recíproca en toda la Oficina, incluso por medio de procedimientos avanzados disponibles en plataformas de intercambio de información y la introducción de mejoras en el sitio web público de la OIT;

- la introducción de mejoras en la comunicación y divulgación de información a los mandantes y asociados de la OIT, así como a un público más amplio.

48. En el capítulo sobre las capacidades técnicas relativas a estas propuestas se proporciona una descripción detallada de la estrategia de actualización de la base de conocimientos de la OIT.

Trabajo en equipo y métodos de trabajo en colaboración

49. Las repercusiones más importantes de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* siguen exigiendo la adopción de medidas innovadoras para fomentar y apoyar el trabajo en equipo y la colaboración activa entre los miembros del personal de la OIT. Este tema se recoge en muchas partes de las presentes propuestas de Programa y Presupuesto, en particular las relacionadas con el conocimiento y el desarrollo de los recursos humanos.

50. Actualmente se están introduciendo diversos cambios estructurales y de funcionamiento en el marco del examen de la estructura de oficinas exteriores. La estructura en dos niveles y el intercambio de conocimientos en y entre las regiones ya están bien encaminados. La planificación del trabajo basada en la previsión de resultados ha sido muy valiosa para la puesta en práctica de acuerdos de colaboración entre la sede y las regiones. Este enfoque se reforzará con la participación de las regiones en las investigaciones que se impulsarán en toda la Oficina y, en un plano más general, con la contribución sistemática de las regiones a las iniciativas relativas al sistema de desarrollo e intercambio de conocimientos. Conforme a lo solicitado por el Consejo de Administración, los avances del examen de la estructura exterior serán objeto de medición, concretamente por medio de indicadores específicos del desempeño en las oficinas exteriores.

51. En la sede, los coordinadores de los resultados supervisan los esfuerzos desplegados en toda la Oficina y los logros de desempeño con respecto a cada uno de los 19 resultados en materia de trabajo decente. Estos coordinadores ya han hecho una contribución

importante a la colaboración entre las oficinas exteriores y la sede, y a las actividades compartidas entre los sectores. Se seguirán reforzando sus funciones. En particular, tendrán la responsabilidad de asegurar que las actividades transversales identificadas en cada una de las estrategias relativas a resultados se desarrollen satisfactoriamente gracias a la aplicación de métodos de colaboración.

Optimizar el uso de los recursos humanos

52. La ejecución de estas propuestas de Programa y Presupuesto depende en gran medida de que todos los recursos humanos de la OIT se utilicen de manera óptima, gracias a la introducción de mejoras en los métodos de trabajo y al aumento de la satisfacción en el trabajo.

53. La estrategia de recursos humanos para 2010-2015, aprobada por el Consejo de Administración en 2009, será uno de los principales motores del cambio, al reforzar una cultura de la rendición de cuentas, la escucha y el diálogo, el talento, el liderazgo, la colaboración y el trabajo en equipo. Dos logros destacados del bienio — la puesta en marcha de un nuevo programa estratégico de formación para el desarrollo de la capacidad de gestión y el liderazgo, y la consolidación de los resultados relacionados con la introducción del nuevo marco de gestión del desempeño — mejorarán la rendición de cuentas en el contexto de la gestión de los recursos humanos de la Oficina.

54. Sobre la base de las enseñanzas adquiridas en el período 2010-2011, se seguirán reforzando los vínculos entre los planes de trabajo basados en resultados y el nuevo marco de gestión del desempeño, en particular al objeto de apoyar el desarrollo de competencias para el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos. Las enseñanzas que dejen los planes de trabajo basados en resultados se aprovecharán también para revisar las estructuras de organización, las prácticas de gestión y los métodos de trabajo, con el fin de aumentar la eficiencia y mejorar la relación calidad/costo de las actividades.

55. En estrecha colaboración con el Centro de Turín, se organizarán actividades para mejorar las habilidades y competencias profesionales del personal de la OIT en el contexto de la aplicación del nuevo sistema de gestión de los conocimientos. Al respecto, se ha previsto un importante programa de formación destinado a algunos miembros específicos del personal de las oficinas regionales y las oficinas de países, a

los que se proporcionarán las competencias necesarias para identificar, seleccionar, recopilar y organizar la información relativa a las políticas a nivel nacional. Una parte importante de los fondos para desarrollo del personal consignados en las presentes propuestas de Programa y Presupuesto se dedicará a impartir formación en los ámbitos de la gestión del desempeño y el conocimiento, así como sobre cuestiones administrativas y financieras y de recursos humanos.

Modernización de la tecnología de la información

56. La Estrategia de la Tecnología de la Información 2010-2015, aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, supuso para la OIT la adopción de cambios sustanciales orientados a intensificar la reforma administrativa, fortalecer la capacidad de intercambio de conocimientos y aumentar la eficacia con respecto a los costos de la prestación de servicios a los mandantes de la OIT. Un estudio realizado en 2010 ha permitido potenciar la comprensión de las necesidades en materia de tecnología de la información (TI), que, si no se atienden de forma oportuna, podrían constituir un grave riesgo para las actividades esenciales de la OIT. El estudio también ha puesto de relieve la necesidad de perfeccionar la infraestructura de la tecnología de la información en las regiones, de manera que todos los funcionarios de la OIT tengan un acceso equivalente a los recursos de la Oficina en materia de información y de utilización de Internet.

57. Para 2012-2013, las prioridades son mejorar la conectividad de las oficinas exteriores, racionalizar y consolidar los servidores, llevar a cabo las actualizaciones de almacenamiento que exige el crecimiento del volumen de datos de la OIT, instalar fuera de la sede un mecanismo de recuperación de las aplicaciones fundamentales de la OIT en caso de desastre informático, modernizar el servicio de correo electrónico con la adopción de un nuevo sistema, simplificar la arquitectura de Internet/Intranet y emprender los trabajos preparatorios necesarios para albergar todos los principales sistemas de TI fuera de las instalaciones de la OIT.

58. El despliegue del Sistema Integrado de Gestión sobre los Recursos (IRIS) en las oficinas regionales servirá para armonizar y normalizar las funciones administrativas de procesamiento entre las regiones y la sede. El sistema IRIS se modernizará también para apoyar el seguimiento de los recursos

integrados y la presentación de informes al respecto, desglosados por programa y por resultado presupuestario, lo que a su vez favorecerá la transparencia y la rendición de cuentas. La Oficina seguirá explorando nuevas oportunidades para armonizar las políticas y prácticas, y para llevar adelante iniciativas conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas, cuando ello pueda ser ventajoso.

59. Disponer de una infraestructura de TI mejorada es esencial para sustentar el intercambio de conocimientos, aspecto cada vez más presente en toda la labor de la OIT. Asegurar la calidad y la disponibilidad de los servicios de TI que la Oficina necesita hoy supone asumir un compromiso sostenido en el sentido de mantener las inversiones necesarias en TI. Concretamente, se trata de suscribir contratos anuales de licencia y apoyo con los proveedores, mantener el seguimiento continuo de los servicios de infraestructura, sustituir el equipo obsoleto y asegurar el mantenimiento general. Los costos actuales relativos al mantenimiento y a la financiación de las inversiones de la OIT en TI se han incorporado en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013.

Fortalecer el apoyo a la gobernanza

60. Uno de los objetivos de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* es garantizar que la gobernanza de la Organización se fortalezca, prestando la debida atención a la eficacia y eficiencia de sus actividades y a la utilización óptima de sus recursos financieros.

61. Desde noviembre de 2009, el Consejo de Administración ha tenido varios debates, junto con consultas oficiosas, sobre posibles formas de mejorar tanto sus propias funciones como las de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la luz de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. La reforma del Consejo de Administración está considerablemente retrasada, y debería aprobarse en 2011. Como resultado de dicha reforma, se debería prestar una mayor atención a las cuestiones generales de gobernanza, a la plena participación de los tres Grupos y al carácter prioritario de los debates sobre formulación de políticas y toma de decisiones. La reorganización prevista de la estructura de las comisiones y la mejora del mecanismo de fijación del orden del día debería redundar en una cobertura más equilibrada y oportuna de los cuatro objetivos estratégicos y de la evolución de la situación global económica y social, así como en una disminución de la duplicación de

actividades y en la generación de eficiencias y ahorros. En cuanto a la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina continuará apoyando la mejora de su funcionamiento en un estrecho diálogo con los mandantes.

62. Se adoptarán medidas para lograr que las reuniones regionales sean más eficientes y más eficaces con relación a su costo, por ejemplo, reduciendo su duración, ajustando sus prioridades y optimizando los acuerdos de repartición de costos con los Estados Miembros anfitriones.

63. Aprovechando las actividades en curso, también se orientarán esfuerzos hacia el apoyo a los órganos de supervisión de la OIT, que contribuyen a aplicar las mejoras internas relativas a la gestión, la eficacia y la eficiencia. Estos órganos son: el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, la Dependencia Común de Inspección, el Auditor Externo, la Oficina de Auditoría Interna y Control, la Unidad de Evaluaciones y la Oficina de Ética. En conjunto, contribuyen a mejorar la rendición de cuentas y la transparencia en el contexto del compromiso continuo de la OIT con la gestión basada en resultados. Se hará especial hincapié en promover la coherencia de la labor respectiva de estos órganos, evitando la duplicación de funciones y velando por un uso eficiente de los escasos recursos disponibles.

64. Para el bienio 2010-2011, se asignó directamente a los órganos de supervisión considerados en conjunto un total de 13,2 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 6,5 millones de dólares procedían del presupuesto ordinario. La Oficina seguirá prestando especial atención a las recomendaciones contenidas en las auditorías internas y externas, poniéndolas en práctica en la medida de lo posible habida cuenta de las actuales limitaciones de recursos y asegurando la aplicación adecuada de las enseñanzas adquiridas.

65. Se intensificará el apoyo a la evaluación, en consonancia con la evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT, realizada en 2010. Entre las medidas previstas se incluye el reforzamiento del papel desempeñado por el Comité Consultivo de Evaluación y el aprovechamiento más eficaz de las enseñanzas extraídas, a fin de fundamentar la toma de decisiones y el intercambio de conocimientos.

Estrategia sobre recursos

El presupuesto ordinario

66. El presupuesto ordinario es la base del presupuesto integrado. En efecto, proporciona una plataforma estable para asentar las respuestas de la OIT a las prioridades indicadas más arriba, ya que aporta aproximadamente dos tercios del total de recursos. Durante seis bienios consecutivos, el presupuesto ordinario se ha mantenido esencialmente en un mismo nivel real, a pesar de la incorporación a la OIT de nuevos Estados Miembros, del aumento del número de ratificaciones de las normas de la OIT, del incremento de la demanda de servicios de la OIT y de la complejidad cada vez mayor de la economía mundial. La aceptación generalizada del Programa de Trabajo Decente y las actividades cada vez más focalizadas y orientadas hacia el logro de resultados en los

países se han conseguido sin aumentar los recursos del presupuesto ordinario.

67. Las propuestas del presupuesto ordinario se han concebido para maximizar el aprovechamiento de los recursos asignados. A tal objeto, se ha hecho gran hincapié en la absorción de nuevas actividades y gastos en un contexto presupuestario de crecimiento real cero, y en la obtención de economías que permitan reorientar las actividades hacia las máximas prioridades y el mayor valor añadido.

Presupuesto estratégico: Presupuesto de gastos, por partida presupuestaria

68. El cuadro 1 muestra el proyecto de presupuesto ordinario para 2012-2013, que se presenta al Consejo de Administración en su 310.^a reunión para aprobación. La cuantía del presupuesto ordinario propuesto es la misma, en dólares constantes de los Estados Unidos, del presupuesto aprobado para 2010-2011.

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

Partida	Presupuesto estratégico 2010-2011 (en dólares de los EE.UU.)	Presupuesto estratégico propuesto 2012-2013 (en dólares constantes de los EE.UU. de 2010-2011)	Presupuesto estratégico propuesto 2012-2013 (ajustado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto ordinario			
A. Órganos rectores	79.304.958	76.525.939	77.464.670
B. Objetivos estratégicos	542.334.389	549.735.510	565.812.975
Empleo	167.210.568	167.585.526	172.486.702
Protección social	110.961.717	111.825.784	115.096.221
Diálogo social	155.811.582	157.972.702	162.592.743
Normas	108.350.522	112.351.498	115.637.309
C. Servicios de gestión	63.243.523	62.154.540	63.175.756
D. Otros créditos presupuestarios	40.120.297	40.113.417	41.552.707
Ajuste por movimientos de personal	-6.104.967	-6.104.967	-6.144.399
Total Parte I	718.898.200	722.424.439	741.861.709
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875.000	1.375.000	1.375.000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	719.773.200	723.799.439	743.236.709
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.946.800	2.920.561	2.979.085
Total (Partes I-IV)	726.720.000	726.720.000	746.215.794

Aumentos de los costos

69. Las propuestas incluyen un aumento nominal de 19,5 millones de dólares de los Estados Unidos en relación con los aumentos

de costos necesarios para mantener el mismo nivel real del presupuesto del bienio anterior. Este modesto incremento del 2,7 por ciento con respecto a los dos años resulta de un análisis detallado de todas las partidas de gastos

incluidas en el presupuesto y de una revisión de las previsiones económicas, en particular sobre la inflación, establecidas por instituciones financieras independientes. Los cambios estimados en los costos se han definido a partir de cálculos detallados de cada componente de los gastos de personal y los gastos distintos de personal, que se describen en el anexo informativo núm. 2. Se han considerado de forma particular los costos de las oficinas exteriores y las tendencias de dichos costos, ya que la tasa de inflación varía significativamente entre y dentro de las regiones donde la OIT desarrolla su labor. La tasa media del aumento global de los costos en los presupuestos regionales es de 5,2 por ciento, mientras que en los presupuestos de la sede es de 1,6 por

ciento. Los gastos de personal, es decir, el mayor componente del total de gastos, constituyen la principal fuente de aumento de los costos en general; al ser la OIT parte del sistema común de las Naciones Unidas, los niveles de remuneración y prestaciones son fijados por la Asamblea General de la ONU y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Se ha hecho una consignación específica de 1 millón de dólares de los Estados Unidos para cubrir las eventuales ausencias de larga duración del personal por motivos de salud y reducir así al mínimo su incidencia negativa en las actividades programáticas en curso. Esta disposición se describe más detalladamente en el anexo informativo 2.

Cuadro 2. Resumen de los aumentos de los costos (en dólares de los EE.UU.)

Categoría de gasto	Presupuesto 2012-2013 (en dólares de los EE.UU. de 2010-2011)	Aumentos de los costos	Aumentos porcentuales bienales
Gastos de personal	499.306.700	13.486.797	2,7%
Gastos distintos de los de personal	227.413.300	6.008.997	2,6%
Total	726.720.000	19.495.794	2,7%

La absorción de los costos

70. En aras de la buena gobernanza y de la aplicación de un enfoque prudente a la gestión financiera, en los últimos bienios el presupuesto ordinario ha absorbido un volumen creciente de costos adicionales. Las medidas que se han adoptado para fortalecer el desarrollo del personal, las actividades de auditoría y la evaluación, así como para mejorar la

presentación de informes financieros, aplicar mejores enfoques prácticos en materia de rendición de cuentas y ética, cumplir normas cada vez más estrictas en cuanto a la seguridad de las instalaciones y las actividades, y reservar recursos para la renovación futura de los edificios de la OIT son muy importantes, pero tienen un costo igualmente importante. En el cuadro 3 se proporciona un resumen de las principales partidas.

Cuadro 3. Principales partidas de absorción de los gastos desde 2002-2003 hasta 2012-2013
(en dólares de los EE.UU.)

Ejemplos	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010-2011	2012-2013
Formación del personal			6.039.433	7.974.553	8.480.967	9.796.821
Fondo de Construcciones y Alojamiento				2.540.650	2.920.561	2.920.561
Desarrollo de la web	725.804	1.224.203	1.309.728	1.792.083	1.843.198	1.843.198
Cuestiones de ética				177.473	201.482	201.482
Comité Consultivo de Supervisión Independiente				229.805	343.561	343.561
Evaluación			937.210	1.743.937	2.075.490	2.682.997

Nota: En 2006-2007 se aprobaron fondos adicionales específicos para el Fondo de Construcciones y Alojamiento y para la evaluación, por un monto de 0,64 millones de dólares de los EE.UU. y de 0,36 millones de dólares de los EE.UU., respectivamente.

71. Además de esta absorción de costos, en las propuestas presupuestarias se han incluido varias partidas relacionadas con la conectividad a Internet (indicadas en los presupuestos regionales) y con los costos actuales de las

mejoras en la infraestructura informática de TI y en el sistema de gestión de conocimientos. En algunos casos, estos costos son inevitables por cuanto se refieren al tratamiento de los riesgos señalados por las auditorías internas y externas

y por el estudio independiente presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2010. En otros casos, como el de la conectividad a Internet, los costos son esenciales para permitir que las oficinas regionales y de países funcionen en condiciones modernas. El total de los nuevos costos que serán absorbidos en estas partidas se eleva a unos 10,4 millones de dólares de los Estados Unidos. Para cumplir con la orientación del Consejo de Administración en el sentido de mantener los niveles de servicio, la Oficina tendrá que funcionar de manera más eficaz y eficiente a fin de absorber estos costos.

72. En otro documento que se presenta al Consejo de Administración en la reunión de marzo de 2011, se define una estrategia a largo plazo para la financiación de las tareas futuras de renovación periódica y mantenimiento de los edificios de la OIT.

Ahorros

73. Los ahorros y el aumento de la eficacia han sido temas centrales del Programa y Presupuesto de la OIT por más de cinco bienios. En el cuadro 4 se presenta un resumen de los ahorros logrados en los últimos bienios. Éstos se han conseguido gracias a un proceso continuo de examen de las mejoras introducidas en los procesos y estructuras de funcionamiento.

Cuadro 4. Resumen de los ahorros
(en millones de dólares de los EE.UU.)

Bienio	Dólares de los EE.UU.
2002-2003	3,9
2004-2005	5,1
2006-2007	7,9
2008-2009	5,3
2010-2011	7,9

Nota: Para el cálculo de estas cifras se han aplicado diferentes tasas de costo y tipos de cambio, por lo que no puede indicarse el total.

74. Para 2012-2013, la presión en el sentido de realizar ahorros es especialmente fuerte. Hay clara conciencia de las dificultades financieras a que se ven confrontados los Estados Miembros y de la necesidad de maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles, y de la gran cuantía de los fondos que hay que encontrar para mantener los servicios. Los gastos en curso relacionados con las mejoras de la infraestructura de TI y los costos mínimos indispensables del sistema de gestión de conocimientos se elevan a unos 4,7 millones de dólares de los Estados Unidos. El incremento de

la conectividad a Internet para las regiones costará unos 3,8 millones de dólares. Si bien es cierto que estas inversiones tendrán un impacto positivo en cuanto a la eficacia general, es importante determinar qué ahorros permitirían compensar gran parte de estos costos, a fin de mantener los niveles de servicio a los mandantes con un crecimiento real cero.

75. Algunos ahorros se conseguirán en las unidades técnicas, gracias a las eficiencias que se deriven de la centralización de las secretarías y de otras funciones administrativas, así como de la revisión y la racionalización sistemáticas de las estructuras de cada sector con el fin de lograr una mayor eficacia y eficiencia. Estos ahorros son difíciles de cuantificar, ya que obedecen a la evolución de las funciones del personal. Cabe indicar que, como mínimo, 17 años-trabajo de la categoría de los servicios generales de la sede se transferirán progresivamente a la categoría de servicios orgánicos (profesionales), con el objeto de fortalecer la capacidad analítica de la Oficina, y que otros 37 años-trabajo de los servicios generales se eliminarán mediante el no reemplazo de los puestos que queden vacantes. Estos ajustes deberían permitir que los sectores técnicos mantengan sus niveles de prestación de servicios, pese a las reducciones en los presupuestos generales.

76. Además, se han seguido desplegando esfuerzos para reducir los gastos de viaje, y se han propuesto nuevas reducciones para 2012-2013. Se llevará a cabo una revisión de las prácticas de viaje en todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de estudiar posibles ahorros. También se están aplicando medidas para asegurar el pleno aprovechamiento de las rebajas de los precios del transporte en caso de reserva anticipada. La Oficina continuará haciendo uso de la videoconferencia y otras medidas para limitar los gastos de viaje y reducir aún más su huella de carbono.

77. Estos esfuerzos de ahorro han permitido hacer transferencias para compensar gastos por un total de unos 5,1 millones de dólares de los Estados Unidos. Entre las medidas de ahorro figuran las siguientes:

- Reducciones de cerca de 0,28 millones de dólares de los Estados Unidos en el presupuesto de la Conferencia Internacional del Trabajo y de unos 1,8 millones de dólares en el Departamento de Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos. Estos ahorros se han conseguido gracias a medidas como la mayor utilización de documentos oficiales en formato electrónico antes y durante las reuniones, un mayor uso de la traducción

asistida por ordenador, y la aplicación de métodos de trabajo más eficaces.

- Reducción de cerca de 0,29 millones de dólares de los Estados Unidos en el presupuesto del Consejo de Administración. Esta reducción mínima se ha hecho en el supuesto de que la reforma del Consejo de Administración tendrá un impacto positivo en los gastos de interpretación.
- Reducción de cerca de 0,4 millones de dólares de los Estados Unidos en el presupuesto de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo, principalmente gracias al logro de eficiencias administrativas y a la mejora de los métodos de trabajo.
- Reducción de cerca de 1,0 millón de dólares de los Estados Unidos en los presupuestos de Gestión de Instalaciones, y de Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo, principalmente gracias a la renegociación de contratos con proveedores de servicios, la aplicación de medidas de reducción del consumo de energía, la racionalización y simplificación de las funciones administrativas y de apoyo, y una mejor planificación y coordinación de funciones tales como los transportes y los envíos postales.
- Reducciones de cerca de 0,5 millones de dólares de los Estados Unidos en los presupuestos de los servicios de gestión. Mientras que los presupuestos de Desarrollo de los Recursos Humanos, Servicios Financieros y Programación y Gestión se han mantenido al 100 por ciento, en el marco de la aplicación de la estrategia de recursos humanos y de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP-IPSAS) y del apoyo continuo a la gestión basada en resultados, se han logrado reducciones a nivel de sectores y de la Dirección General.
- Reducción en toda la Oficina de cerca de 0,8 millones dólares de los Estados Unidos gracias a las nuevas medidas sobre viajes.

78. Como resultado de estos ahorros, en los programas técnicos y las regiones, en conjunto, no se han registrado reducciones presupuestarias en términos reales. Sin embargo, en este total se han incluido los costos derivados de la mayor conectividad en las regiones.

79. La búsqueda de ahorros y eficiencias continuará a lo largo del bienio.

Cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios y a la CSPO

80. La estrategia de cooperación técnica aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009 incluye una serie de medidas destinadas a fortalecer el programa de cooperación técnica de la OIT y a asegurar su financiación futura. Entre las medidas propuestas se incluyen una mejor demostración a los donantes sobre el valor añadido por la cooperación técnica de la OIT, así como la ampliación de la base de donantes a nuevos Estados y la concertación de acuerdos de colaboración público-privados. La OIT ha sido relativamente exitosa en el mantenimiento de su financiación extrapresupuestaria, especialmente en comparación con otros organismos, y la respuesta positiva de muchos donantes es muy apreciada.

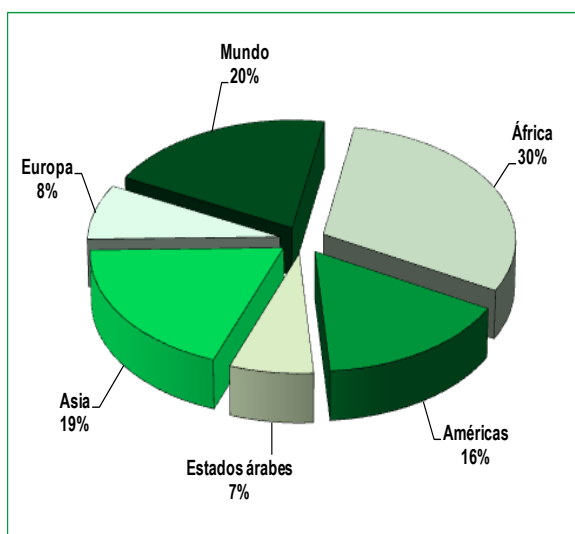
81. Sin embargo, las incertidumbres han aumentado y las proyecciones de crecimiento continuo de los recursos extrapresupuestarios integrados al Marco de Políticas y Estrategias (MPE) son hoy obsoletas. Si bien la Oficina seguirá promoviendo y demostrando la pertinencia y utilidad de la cooperación técnica de la OIT, las incertidumbres actuales y el enfoque prudente que la Oficina aplica a sus estimaciones de gastos llevan a prever una disminución de los gastos extrapresupuestarios, que pasarían de 425 millones de dólares de los Estados Unidos a 385 millones de dólares en 2012-2013; en cambio, en el MPE se había proyectado un crecimiento, hasta alcanzar 460 millones de dólares de los Estados Unidos en 2012-2013. En lo que atañe a la CSPO, según el MPE se había previsto que los recursos de esta cuenta se elevarían a 90 millones de dólares de los Estados Unidos en 2010-2011 y a 135 millones de dólares en 2012-2013. En la actualidad, se estima que la CSPO alcanzará 60 millones de dólares de los Estados Unidos en 2010-2011 (en 2008-2009 se elevó a 28,7 millones de dólares de los Estados Unidos) y 50 millones de dólares en 2012-2013. El descenso previsto de los recursos extrapresupuestarios a disposición de la OIT está reduciendo su base global de recursos en un 6,7 por ciento. En el cuadro 5 se muestra la distribución de los gastos extrapresupuestarios estimados para 2012-2013, por región y por objetivo estratégico.

Cuadro 5. Distribución de los gastos estimados para 2012-2013 con cargo a recursos extrapresupuestarios por región y objetivo estratégico

		Estimación de gastos con cargo a recursos extrapresupuestarios 2012-2013 (en dólares constantes de los EE.UU. de 2010-2011)
África		
Empleo		49.665.000
Protección social		10.010.000
Diálogo social		6.160.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		34.650.000
Incorporación del trabajo decente		6.545.000
		107.030.000
América Latina y el Caribe		
Empleo		18.095.000
Protección social		4.235.000
Diálogo social		13.475.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		17.325.000
Incorporación del trabajo decente		385.000
		53.515.000
Estados árabes		
Empleo		10.780.000
Protección social		1.155.000
Diálogo social		3.465.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		2.310.000
Incorporación del trabajo decente		385.000
		18.095.000
Asia y el Pacífico		
Empleo		56.210.000
Protección social		12.320.000
Diálogo social		9.625.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		33.110.000
Incorporación del trabajo decente		770.000
		112.035.000
Europa y Asia Central		
Empleo		5.775.000
Protección social		7.315.000
Diálogo social		3.080.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		3.465.000
Incorporación del trabajo decente		385.000
		20.020.000
Mundo e interregional		
Empleo		24.640.000
Protección social		14.245.000
Diálogo social		8.470.000
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo		25.795.000
Incorporación del trabajo decente		1.155.000
		74.305.000
Total		385.000.000

82. Es lamentable que la iniciativa de la CSPO, que tiene un gran valor en términos de respuesta flexible, gastos de apoyo reducidos, innovación y sostenibilidad, haya tropezado con las consecuencias de ser una nueva modalidad de financiación en un momento de restricciones presupuestarias para muchos donantes. La CSPO incluye un componente de evaluación especialmente elevado, de 5 por ciento de todos los fondos recibidos. La Oficina redoblará esfuerzos para documentar su valor y asegurar que los donantes conozcan sus ventajas. En el gráfico 1 se muestra la distribución estimada de los recursos de la CSPO por regiones. Esta distribución, que corresponde en gran medida a la distribución estimada para 2010-2011, es una estimación preliminar cuya cuantía dependerá de la asignación de fondos por los donantes y de los déficit de recursos identificados por la Oficina y los mandantes. Alrededor del 20 por ciento de la CSPO se dedicará a prioridades mundiales, en particular el desarrollo de herramientas que puedan adaptarse para su uso en diferentes países y regiones.

Gráfico 1. Distribución estimada de la CSPO por región



83. Como se mencionó anteriormente, la Oficina respaldará cada vez más la cooperación técnica Sur-Sur (CTSS) como parte de su estrategia de cooperación técnica. Se ha propuesto crear una partida específica para consignar los recursos iniciales destinados a esta área de trabajo. Ello permitirá que la Oficina preste apoyo a iniciativas específicas, en forma de servicios de asesoramiento técnico, así como apoyo directo en forma de actividades de Cooperación Técnica con Cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO). Las iniciativas piloto serán objeto de evaluación y las enseñanzas extraídas se aplicarán a las acciones futuras. Este trabajo complementará y consolidará el apoyo a la CTSS previsto con respecto a varios

resultados, y permitirá el desarrollo y la promoción de un cuerpo coherente de experiencias.

Presupuesto estratégico integrado

84. De acuerdo con los principios de la gestión basada en resultados, aprobada por el Consejo de Administración, en el presupuesto estratégico se muestra el esfuerzo presupuestario total previsto, con respecto a todas las fuentes de financiación, para cada resultado. Las cifras presupuestarias para cada resultado, como se muestra en el cuadro 6, se refieren a la labor de las unidades que ejercen las principales responsabilidades en la sede, a los esfuerzos adicionales desplegados en la sede en los cuatro sectores técnicos y los programas transversales, al trabajo realizado por las regiones y a las contribuciones de los servicios de apoyo. El objetivo es reflejar la inversión total hecha por la Oficina para lograr las metas previstas con respecto a cada resultado, en lugar de los recursos disponibles para cada unidad. En el anexo informativo núm. 1 se ha incluido por separado un presupuesto de funcionamiento, en el que se indican los recursos por región, sector y departamento. En otros anexos se desglosa esta información, por ejemplo, por partidas y por objeto de gasto.

85. Dada su finalidad, el presupuesto estratégico debería examinarse, en particular, con respecto a las prioridades relativas y al equilibrio entre los recursos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios.

Sección metodológica

Relación entre el programa y el presupuesto estratégico propuesto

86. El proceso de establecimiento de metas para 2012-2013 tuvo lugar en un contexto de grandes limitaciones de recursos. En lo que respecta a los recursos extrapresupuestarios, que durante los últimos bienios habían experimentado un crecimiento fuerte y constante, se ha entrado en un período de incertidumbre. Si bien no se escatimarán esfuerzos para movilizar los recursos necesarios, las estimaciones actuales para 2012-2013 apuntan a una considerable disminución del gasto en cooperación técnica del orden del 10 por ciento, asociada a un descenso del 15 por ciento aproximadamente en los recursos de la CSPO. Para poder planificar los resultados de manera realista hubo que tener en cuenta esta evolución.

Cuadro 6. Marco estratégico y total de recursos para 2010-2011 y estimación preliminar del total de recursos para 2012-2013 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

	Presupuesto ordinario 2010-2011 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2010-2011	Recursos estimados para la CSPO 2010-2011	Presupuesto ordinario 2012-2013 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes			30,0			10,0
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	71,2	80,3		72,8	85,1	
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	43,0	37,0		39,8	47,4	
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	45,6	47,6		48,2	32,7	
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos			17,0			10,0
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	37,3	12,6		36,0	14,2	
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	16,7	3,1		18,7	1,9	
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	35,1	3,1		34,0	5,4	
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	12,2	7,7		12,7	11,5	
8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	4,8	25,6		5,8	16,2	
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social			22,0			14,0
9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	32,4	4,0		32,9	3,9	
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	49,3	5,2		50,0	5,8	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	20,0	14,6		21,7	7,7	
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	21,3	17,3		21,5	18,5	
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	26,0	3,9		25,4	8,5	
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo			17,0			14,0
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	15,0	7,8		15,6	3,5	
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	4,6	14,6		4,4	6,5	
16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	15,7	118,7		14,2	92,4	
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	6,7	7,0		9,1	4,2	
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	61,6	9,9		64,5	10,0	
Coherencia de las políticas			4,0			2,0
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales	23,8	5,0		22,4	9,6	
TOTAL	542,3	425,0	90,0	549,7	385,0	50,0

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

87. A continuación se van presentando las metas propuestas, así como una tabla de correspondencia que explica de qué modo se han reflejado en cada meta las orientaciones de los mandantes y la limitación de recursos.

Metas

88. Se han establecido metas para el mismo marco estratégico de resultados e indicadores que puede encontrarse en el MPE. Se han hecho algunos ajustes en cuanto a la medición de los mismos de conformidad con las observaciones formuladas durante el ejercicio de referencia incluido en el Informe sobre la Aplicación del Programa para 2008-2009.

89. La orientación de carácter global proporcionada por la Conferencia y el Consejo de Administración ha hecho hincapié en una serie de puntos. En particular, se ha insistido considerablemente en la necesidad de un programa equilibrado que abarque los cuatro objetivos estratégicos, y en elevar el nivel de las

metas fijadas para ciertos indicadores, especialmente cuando su nivel era particularmente bajo en 2010-2011. La discusión recurrente sobre el empleo y otras decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia también han tenido diversas repercusiones.

90. Aunque las prioridades varían tanto en función de los países como de los mandantes, se reconoce en mayor medida la necesidad de enfoques integrados que abarquen la totalidad del Programa de Trabajo Decente y se basen en una utilización coordinada por parte de toda la Oficina de los medios de acción de la OIT, ya sean las normas internacionales del trabajo, los conocimientos, el asesoramiento en materia de políticas o la formación.

91. Los ejemplos facilitados a continuación muestran ámbitos de integración de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente en los que la OIT puede realizar una contribución notable.

El aumento de la productividad en las pequeña empresas es crucial para su sostenibilidad, incluida su capacidad de creación de empleo. Dicho aumento suele procurarse mediante medidas para mejorar las competencias tanto de los empresarios como de los trabajadores y la introducción de mejoras de las condiciones de trabajo adaptadas a cada situación y a las posibilidades de cada sector o empresa. Ello exige combinar políticas en los ámbitos del desarrollo empresarial, la formación para la adquisición de competencias profesionales, la seguridad y salud en el trabajo y la inspección del trabajo.

El diálogo social y la negociación colectiva son esenciales para equiparar salarios y productividad. Un examen en profundidad de las mejores prácticas a ese respecto proporcionará a los mandantes de la OIT herramientas útiles para entablar mejor el diálogo social. Esta labor comprende los aspectos relativos al diálogo social, las políticas salariales y los análisis económicos de las tendencias relativas a la productividad.

Una conclusión esencial de la Conferencia conjunta OIT/FMI sobre «Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social» (septiembre de 2010) es la importancia de combinaciones más amplias de políticas macroeconómicas para obtener resultados en materia de empleo y protección social, incluyendo los vínculos entre inversión y empleo. Preparar mejor a los ministerios de trabajo para participar en debates sobre el empleo y la protección social y las combinaciones de políticas macroeconómicas resulta esencial para promover más políticas en favor del trabajo decente. La financiación de la protección social repercute en el costo del empleo y, por consiguiente, en el potencial de creación de empleo, pero también en la calidad del empleo. Las combinaciones de políticas macroeconómicas determinan a su vez el nivel de empleo asociado al crecimiento.

Las prácticas de responsabilidad social de las empresas, basadas en los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, constituyen uno de los pilares del desarrollo económico y social sostenible. Se requiere, por lo tanto, prestar un apoyo a los mandantes que combine el desarrollo empresarial, la formación para adquisición de competencias profesionales, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social a diferentes niveles.

92. Los porcentajes de las metas que se muestran en el cuadro 7 por objetivo estratégico son 21 por ciento para el empleo, 20 por ciento para la protección social, 27 por ciento para el diálogo social y 29 por ciento para las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El equilibrio es razonable, teniendo en cuenta el carácter interrelacionado de los objetivos estratégicos y el enfoque basado cada vez más en la colaboración que aplica la Oficina a la hora de proporcionar apoyo.

93. Las metas están asimismo en estrecha relación con los resultados especificados en los Programas de Trabajo Decente por País. Según los últimos datos acerca de estos resultados, el 21 por ciento de los mismos corresponde al empleo, el 20 por ciento a la protección social, el 36 por ciento al diálogo social y el 23 por ciento a las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

94. En los casos en que existen posibilidades realistas de lograr metas más altas, los niveles

de las mismas se han elevado. Dada la incertidumbre en relación con los recursos extrapresupuestarios, algunas metas serán difíciles de alcanzar. En términos generales, el número de metas ha disminuido ligeramente.

Tabla de correspondencia de los resultados y las metas con el presupuesto estratégico

95. La gestión basada en los resultados (GBR) exige disponer de una serie de elementos para poder establecer una relación clara entre los resultados esperados y los niveles presupuestarios. La OIT se ha esforzado por desarrollar esos elementos hasta alcanzar el nivel necesario y está ahora en condiciones para dar un paso más. En la actualidad disponemos de:

- metas establecidas sobre la base de criterios de medición claros vinculados a resultados por país, y en algunos casos, de orden mundial;
- estrategias de resultados que determinan la labor necesaria para ayudar a los mandantes a alcanzar los logros previstos en relación con cada resultado;
- un sistema de planes de trabajo basados en los resultados (PTBR) por el que se

establecen las prioridades en lo que respecta a los logros previstos y se determinan los recursos que se necesitan para conseguirlos en relación con todas las fuentes de financiación. Además, el proceso relativo a los PTBR requiere que las unidades tanto de la sede como de las oficinas exteriores proporcionen el apoyo necesario para lograr esos resultados;

- experiencia en cuanto al nivel de resultados que puede alcanzarse con los recursos disponibles en la actualidad (criterios de referencia).

96. Existen límites a estos elementos para la elaboración del presupuesto. Los criterios de medición han de tener en cuenta el hecho de que los resultados esperados han de lograrse en países con diferentes contextos sociales y diferentes niveles de desarrollo económico. Las estrategias de resultados deben ajustarse de forma dinámica a la evolución en el plano económico y político. Los planes de trabajo para períodos que van hasta 2013 entrañan cierta incertidumbre. No obstante, las metas fijadas ahora se asientan sobre bases mucho más claras en lo que respecta a capacidades y planes específicos. Es posible vincular mejor las decisiones presupuestarias con los resultados esperados.

Cuadro 7. Metas propuestas, por indicador y por región, para 2010-2011 y metas preliminares propuestas para 2012-2013

Resultado	Indicador	Metas 2010-2011	Metas 2012-2013	África	Américas	Estados árabes	Asia- Pacífico	Europa
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes								
1. Fomento del empleo	1.1	8	14	6	3	1	2	2
	1.2	9	9	5	1	1	1	1
	1.3	5	10	3	2	1	4	0
	1.4	7	7	3	1	2	1	0
	1.5	5	7	2	2	0	2	1
	1.6	6	4	2	1	0	1	0
2. Desarrollo de las competencias profesionales	2.1	8	14	3	3	2	5	1
	2.2	8	6	5	0	0	1	0
	2.3	7	8	4	1	1	1	1
	2.4	5	7	2	2	1	0	2
	2.5	15	13	3	3	1	4	2
3. Empresas sostenibles	3.1	5	9	5	1	2	1	0
	3.2	10	14	5	3	2	3	1
	3.3	5	2	1	1	0	0	0
	3.4	5	5	1	1	1	1	1
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos								
4. Seguridad Social	4.1	20	16	6	3	3	2	2
	4.2	3	9	3	2	1	2	1
	4.3	8	7	1	2	1	2	1
5. Condiciones de trabajo	5.1	5	6	2	2	1	0	1
	5.2	3	5	1	0	0	2	2
6. Seguridad y salud en el trabajo	6.1	10	9	1	4	1	2	1
	6.2	10	8	3	1	0	2	2
7. Migración laboral	7.1	5	8	2	1	1	2	2
	7.2	5	6	1	2	1	1	1
8. VIH/SIDA	8.1	50	28	12	6	1	2	7
	8.2	10	17	10	2	2	1	2
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social								
9. Organizaciones de empleadores	9.1	10	14	3	4	1	3	3
	9.2	15	18	4	4	1	7	2
	9.3	15	9	2	3	0	1	3
10. Organizaciones de trabajadores	10.1	30	28	7	8	3	8	2
	10.2	20	20	6	7	1	4	2
11. Administración del trabajo y legislación laboral	11.1	10	9	4	2	1	1	1
	11.2	8	11	2	3	2	2	2
	11.3	5	8	2	2	1	2	1
12. Diálogo social y relaciones laborales	12.1	10	12	3	3	1	2	3
	12.2	10	10	2	1	1	3	3
13. Trabajo decente en los sectores económicos	13.1	15	15	4	4	1	4	2
	13.2	10	11	2	1	1	5	2
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo								
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	14.1	10	11	1	3	2	3	2
	14.2	2	2	0	0	1	1	0
15. Trabajo forzoso	15.1	10	8	1	2	1	2	2
16. Trabajo infantil	16.1	45	34	12	12	2	4	4
	16.2	50	46	13	12	2	14	5
17. Discriminación en el trabajo	17.1	5	8	2	2	1	2	1
18. Normas internacionales del trabajo	18.1	55	37	12	13	5	4	3
	18.2	5	5	1	1	2	0	1
	18.3	5	7	2	2	0	2	1
	18.4	15	15	2	3	2	6	2
Coherencia de las políticas								
19. Incorporación del trabajo decente	19.1	15	10	3	4	1	2	0
	19.2	5	5	1	3	0	0	1

97. El proceso interno de elaboración del presupuesto comienza a partir de una gran cantidad de información relativa a las prioridades establecidas por los mandantes y a las capacidades de que dispone la Oficina. La información sobre las metas mundiales y por país resumida anteriormente en esta presentación, junto con las estimaciones de los recursos disponibles procedentes de todas las fuentes, permite una primera aproximación de lo que puede lograrse. Las unidades técnicas en la sede y en las regiones proporcionan un plan de utilización de los recursos (vinculación de los recursos con los resultados) que indica los recursos de que se dispondrá para cada resultado. Se tiene en cuenta la información de referencia sobre el desempeño y se establecen las metas finales, en relación con la información correspondiente acerca de los recursos. Todo ello se resume en los cuadros 6 y 7.

98. Todo hecho importante en relación con la disponibilidad de recursos tiene, evidentemente, una gran repercusión en las metas. Influyen también otros factores, entre ellos la experiencia en la medición de los resultados. La Oficina trata asimismo de responder a ámbitos de demanda o prioridad crecientes y de ajustar la capacidad del presupuesto ordinario a la evolución de la financiación voluntaria.

99. El cuadro 8 resume los principales factores que han inducido cambios en los niveles de las metas y de los recursos estratégicos

correspondientes entre los bienios de 2010-2011 y 2012-2013. Estos niveles difieren de las estimaciones que figuran en el Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013, presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2010, y de los datos presentados en las consultas oficiosas. Estos cambios son consecuencia de las respuestas a indagaciones internas sobre las prioridades en materia de recursos, así como de decisiones al respecto adoptadas por el Director General.

Gestión de los riesgos

100. Cada estrategia de resultado incorpora un enfoque más preciso para afrontar los riesgos que podrían obstaculizar el logro de los resultados acordados. Se trata de un paso capital para la aplicación de los principios de gestión basada en los resultados a la labor de la OIT, ya que contribuye a mejorar la rendición de cuentas y la transparencia. Está en consonancia con las prácticas más amplias de gestión de riesgos introducidas progresivamente por la Oficina como medio para cumplir los objetivos y la misión de la Organización en un entorno cada vez más incierto y proclive a los riesgos. El cuadro 9 sintetiza los riesgos específicos a los que se ve confrontada la Organización en su conjunto en 2012-2013, junto con las estrategias de mitigación para afrontarlos.

Cuadro 8. Tabla de correspondencia de los resultados y las metas con el presupuesto estratégico

Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	La crisis mundial y la respuesta de la OIT a través del Pacto Mundial para el Empleo han generado una gran demanda de servicios de apoyo prestados por la Oficina para la formulación y aplicación de políticas de empleo. Ello queda reflejado en el aumento de cerca del 30 por ciento de los niveles de las metas fijadas para los distintos indicadores, acompañado de un incremento de los recursos con cargo al presupuesto ordinario y extrapresupuestarios.
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	Los niveles más elevados de las metas relativas a las políticas de desarrollo de las competencias profesionales se acompañan de un incremento de los recursos extrapresupuestarios, que ya era visible en 2010-2011, mientras que la labor relacionada con las personas con discapacidad se ha mantenido estable. Si bien existe un indicador específico sobre el empleo de los jóvenes para este resultado, la labor relativa a las políticas de empleo juvenil también se considera a menudo como parte de la labor relativa a la política general de empleo y, por lo tanto, se recoge en el resultado 1, lo que explica en parte la reorientación de los recursos del presupuesto ordinario del resultado 2 al resultado 1.
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	Incremento de las metas propuestas en relación con la existencia de un entorno propicio y el desarrollo de la iniciativa empresarial. La reducción de las metas y los recursos previstos para el indicador relativo a las prácticas empresariales responsables y sostenibles se debe al hecho de que algunos de los resultados sectoriales se recogen en el resultado 13 como parte de las intervenciones del programa Better Work. Por último, en vista de las dificultades experimentadas en 2010-2011 para dar cuenta adecuadamente de los resultados para el indicador relativo a la Declaración sobre las empresas multinacionales, se ajustaron los criterios de medición a fin de poder medir mejor los verdaderos progresos logrados gradualmente en los países.
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	La Iniciativa del Piso de Protección Social ha generado una creciente demanda de actividades relacionadas con el resultado 4 relativo a la seguridad social, aunque los niveles de las metas sólo se han incrementado ligeramente para reflejar los resultados que pueden obtenerse con el aumento limitado de los recursos disponibles.
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	En 2008-2009, la labor actualmente abarcada por los resultados 5 y 6 estaba representada en un único objetivo. El desglose ulterior, en el Programa y Presupuesto para 2010-2011, de los recursos del presupuesto ordinario en estos dos resultados, fue meramente teórico. De la información de los planes de trabajo basados en los resultados de 2010-2011 se desprende claramente que las cifras correspondientes al resultado 5 eran demasiado bajas, mientras que las del resultado 6 eran demasiado elevadas. Al mismo tiempo, la importante labor realizada sobre el terreno en 2010-2011 en los países con respecto a los resultados relacionados con las condiciones de trabajo, llevó a esperar la obtención de más resultados en 2012-2013, gracias al incremento de los recursos con cargo al presupuesto ordinario y pese a las dificultades para movilizar recursos extrapresupuestarios.
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Teniendo en cuenta la observación formulada en relación con el resultado 5 acerca de la información utilizada como criterio de referencia en 2010-2011, se estima que la demanda de actividades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es relativamente estable. El incremento de los recursos extrapresupuestarios para una serie de iniciativas nuevas permitirá ampliar el alcance y la visibilidad de la labor realizada por la OIT en esta esfera, en particular en lo que se refiere a los accidentes laborales. Ello debería conducir al establecimiento de metas más elevadas en bienios ulteriores.
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo	Existe una gran demanda de actividades relacionadas con las migraciones laborales, con el consiguiente aumento de los niveles de las metas, acompañado de un incremento de los recursos extrapresupuestarios. Probablemente ello refleje los efectos de la crisis mundial en las migraciones, incluidas las inquietudes políticas que genera la gestión de los flujos migratorios en algunas partes del mundo. Una capacidad renovada en la Oficina en esta esfera debería permitir combinar con éxito los recursos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios.

8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA.	Se prevé una disminución importante de los recursos extrapresupuestarios destinados a las actividades relacionadas con el VIH/SIDA, y en 2010-2011 ya se observa una tendencia a la baja de los mismos. Por lo tanto, en 2012-2013 se han reducido los elevados niveles de las metas de 2011-2012. Hay que tener presente además que en 2010-2011 muchos Estados Miembros ya están notificando resultados en el marco del resultado 8. La nueva Recomendación sobre el VIH y el sida y los esfuerzos redoblados para movilizar recursos, sobre todo en las regiones, podrán tener efectos positivos en los resultados y la capacidad de la OIT.
---	--

Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	La situación en lo que respecta a los resultados relativos a las organizaciones de empleadores y de trabajadores se mantiene estable desde el punto de vista de los niveles de las metas y de los recursos disponibles. Cabe señalar que las asignaciones de recursos y los productos específicos previstos para los otros 17 resultados implican directamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, reforzando sus capacidades técnicas específicas. La Oficina de Actividades para los Trabajadores, en particular, ha tratado de contribuir a los diferentes resultados, invirtiendo recursos y tiempo de su personal para garantizar la implicación de las organizaciones de trabajadores. Las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario destinadas a la Oficina de Actividades para los Trabajadores no se han visto afectadas negativamente, sino más bien al contrario.
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	Se han reducido los recursos extrapresupuestarios, lo cual frena el nivel de las metas, aunque éstas todavía aumentan en 2012-2013, lo que refleja la creciente demanda de servicios de la OIT en esta esfera. Ya en 2010-2011 se señaló que las asignaciones con cargo a la CSPO compensan en parte la reducción de los recursos extrapresupuestarios.
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	La situación en lo que respecta a este resultado se mantiene más o menos estable.
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	El primer indicador de este resultado abarca los resultados relativos a los convenios sectoriales que se suelen lograr en el marco de los resultados más amplios de los Programas de Trabajo Decente por País. En este caso, la situación se ha mantenido estable. El segundo indicador, modificado en 2010-2011, abarca los resultados logrados en el marco del programa Better Work, que ha ido ampliándose. Este programa moviliza un nivel considerable de recursos extrapresupuestarios y está vinculado a la administración y la inspección del trabajo, así como al fortalecimiento de las organizaciones de interlocutores sociales sectoriales. Aunque probablemente se fijó un meta demasiado elevada para 2010-2011, el nivel fijado en 2012-2013 se considera realista para el programa Better Work habida cuenta de los nuevos criterios de medición.

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

14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	La disminución de los recursos extrapresupuestarios destinados a esta esfera de actividad ya era motivo de preocupación en 2010-2011, y requerirá la adopción de medidas específicas para la movilización de recursos en 2012-2013. A pesar de ello, los niveles de las metas se mantienen estables, en parte gracias al mayor hincapié hecho en esta esfera por los especialistas en normas en el terreno, así como al apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores.
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	La brusca disminución de los recursos extrapresupuestarios destinados a las actividades relacionadas con el trabajo forzoso refleja el menor número de nuevas asignaciones por parte de algunos donantes clave para el programa sobre el trabajo forzoso. Habida cuenta de la base relativamente reducida del presupuesto ordinario, los niveles de las metas seguirían disminuyendo si ello no se compensara con la realización de actividades preparatorias en los países en 2010-2011, con miras a la obtención de resultados en 2012-2013. Se prevé realizar una enérgica campaña de movilización de recursos, combinada con elementos del resultado 7 relativo a la migración laboral.

16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	Una marcada disminución de los recursos de los donantes destinados al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, que abarcan proyectos de mayor envergadura y un número más reducido de países, explica la disminución de la meta correspondiente al primer indicador. El segundo indicador se mantiene estable, lo que refleja el número de casos previstos en que los órganos de control indiquen progresos en la aplicación de los convenios relativos al trabajo infantil. Los niveles deberían considerarse en el contexto de los importantes progresos realizados en bienios anteriores, dado que muchos países ya están notificando resultados en relación con los indicadores 16.1 y 16.2. La eliminación de los últimos reductos de las peores formas de trabajo infantil exigirá un importante esfuerzo y la asignación de recursos específicos para ciertos países.
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	El incremento de las metas refleja, por lo menos en parte, los progresos que se prevé realizar en la esfera de la discriminación por motivos de género, así como la solidez de la capacidad y de las herramientas de la OIT en esta esfera. El aumento de los recursos con cargo al presupuesto ordinario refleja la contribución de la Oficina para la Igualdad de Género en este ámbito. También existe una estrecha vinculación con la labor realizada en el marco del resultado 5 relativo a las condiciones de trabajo. Se prevé que el nuevo organismo de las Naciones Unidas «ONU-Mujeres» será una importante entidad colaboradora, aunque todavía deben definirse las modalidades de esta colaboración.
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	Los resultados relacionados con las normas internacionales del trabajo abarcan todos los resultados; aun así, se observa una gran demanda con respecto a los indicadores específicos correspondientes al resultado 18. Los elevados niveles de las metas establecidas para 2010-2011 respecto del indicador 18.1 sobre las cuestiones planteadas por los órganos de control se han reducido a fin de tener en cuenta los resultados esperados en relación con este indicador en 2010-2011 y los estrictos criterios de medición. Otros indicadores se han mantenido estables o han aumentado ligeramente, con un nivel general estable de los recursos. Ello no tiene en cuenta los recursos adicionales propuestos con cargo a la Cuenta de Programas Especiales, que permitirían aumentar los niveles de las metas.
Coherencia de las políticas	
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales	Se ha reducido la meta establecida para el primer indicador, al observarse en 2010-2011 que los resultados pertinentes suelen estar vinculados con un resultado más específico a nivel de los países y, por lo tanto, notificado en el marco de otros resultados del Programa y Presupuesto. Por otro lado, se prevé seguir avanzando con el objetivo global de promoción con las organizaciones colaboradoras, plasmado en el segundo indicador, incluida la colaboración en materia de estadísticas que sustenta la labor realizada en relación con los 19 resultados.

Cuadro 9. Registro de riesgos propuesto para 2012-2013

Riesgo	Principales causas identificadas	Medida(s) y plan(es) correctivo(s)	Responsable del riesgo
1 Reducción del compromiso de los mandantes en los Estados Miembros con respecto al Programa de Trabajo Decente.	Cambios en las prioridades de los mandantes, que se traducen en un menor apoyo a la ejecución del Programa.	Mejora de la comunicación y de la promoción con el fin de conseguir apoyo a nivel nacional para la ejecución del Programa.	SECTORES TÉCNICOS y OFICINAS REGIONALES
2 Incumplimiento por uno o varios Estados Miembros de sus obligaciones financieras ante la Organización, con el consiguiente déficit de financiación.	Factores económicos o apoyo político reducido.	Uso temporal del Fondo de Operaciones y, de ser necesario, reducción del programa de actividades.	TR/CF
3 Una reducción de las contribuciones voluntarias da lugar a recortes en el programa de cooperación técnica y en la prestación de servicios a los mandantes.	Una disminución del presupuesto asignado a la cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias como consecuencia de recortes en los presupuestos nacionales.	Para movilizar recursos se recurre en mayor medida a las alianzas público-privadas, la cooperación Sur-Sur y triangular y las modalidades de movilización de recursos a nivel local. Los mecanismos de garantía de la calidad aseguran la máxima eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos extrapresupuestarios.	PARDEV
4 Una reubicación temporal de un equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente o de una oficina de país/regional. Una reubicación que se prolongue más allá de 60 días incidiría muy negativamente en la capacidad de la OIT para apoyar las actividades llevadas a cabo en los países en la zona geográfica abarcada por la Oficina y entrañaría importantes gastos no presupuestados.	Desastre natural, inestabilidad política o ataque terrorista.	Instauración de medidas de planificación de la continuidad de las actividades institucionales con el fin de reducir al mínimo la incidencia en la prestación de servicios a los mandantes.	OFICINAS REGIONALES
5 Circunstancias ajenas al control de la OIT impiden la celebración de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, del Consejo de Administración o las reuniones regionales.	Desastre natural, pandemia u otro acontecimiento que impida disponer de las instalaciones necesarias o no permita a los participantes asistir a la reunión.	Evaluación sistemática de los riesgos para cada reunión oficial y búsqueda de otras soluciones factibles y oportunas, según sea necesario.	RELCONF y OFICINAS REGIONALES
6 Las fluctuaciones de los tipos de cambio provocan una reducción importante del poder adquisitivo de los recursos del presupuesto ordinario que impide la plena ejecución del programa de trabajo presupuestado.	Las fluctuaciones de los tipos de cambio debidas a los déficits presupuestarios gubernamentales, la rebaja de la calificación de los bonos del Estado, las subidas de los tipos de interés por los Bancos Centrales u otras incertidumbres en los mercados financieros mundiales.	Previsión de las necesidades de dólares de los EE.UU. para el bienio, información que sirve de base para la celebración de contratos de compra a plazo, garantizando la conversión de francos suizos a dólares de los EE.UU. al tipo de cambio presupuestado. Se lleva un control detallado de las divisas que posee la OIT para limitar la exposición de las mismas dentro de un ciclo presupuestario.	FINANCE
7 La suspensión de pagos de una de las principales entidades bancarias con las que opera la OIT provoca pérdidas financieras importantes, una posible interrupción de las operaciones o afecta negativamente a la reputación de la OIT en términos de gestión financiera adecuada.	Gestión de los riesgos deficiente por parte de la(s) institución(es) financiera(s) de que se trate o como consecuencia de una perturbación externa importante (por ejemplo, la crisis financiera mundial).	Selección cuidadosa de las entidades bancarias con las que opera la OIT; diversificación de las relaciones bancarias, limitación del nivel de fondos en poder de cada banco sobre la base de la calificación crediticia y de la duración de las condiciones de inversión; seguimiento constante de la información relativa a cada entidad bancaria con la que se opera. Celebración de consultas con el Comité de Inversiones de la OIT en las que participen profesionales independientes del sector.	FINANCE
8 La modificación de un dictamen del Auditor Externo afecta negativamente a la reputación de la OIT en cuanto a su prudencia y gestión financiera adecuada. Esta pérdida de confianza podría dar lugar, a su vez, a una reducción de las contribuciones voluntarias.	Falta de rendición de cuentas por parte del personal directivo; incapacidad para aplicar las NICSP aprobadas; controles internos insuficientes.	Formalización del marco de rendición de cuentas de la OIT; incorporación de la gestión financiera en el Programa de Desarrollo de las Capacidades de Gestión y Liderazgo.	TR/CF

Riesgo		Principales causas identificadas	Medida(s) y plan(es) correctivo(s)	Responsable del riesgo
9	Un fraude u otras prácticas no éticas provocan pérdidas financieras importantes y afectan negativamente a la reputación de la OIT.	Comportamiento no ético o ilegal de un miembro del personal o de los proveedores.	Aplicación de una política de tolerancia cero respaldada con información más amplia y formación para los directivos y el personal. Este marco reglamentario permite, entre otras cosas, identificar los posibles riesgos con antelación y prever medidas apropiadas para reducirlos.	FINANCE
10	Daños al Centro de Datos de la OIT u otras infraestructuras básicas de las tecnologías de la información, lo que provoca una pérdida de información crítica e impide el acceso a aplicaciones esenciales.	Incendio, daños por agua o acto malintencionado.	Reproducción de los datos interactivos en una ubicación exterior. Separación de la infraestructura de seguridad de los datos interactivos trasladando la biblioteca de cintas a otra parte del edificio de la OIT. Establecimiento de planes de recuperación en caso de desastre para la recuperación de los sistemas de correo electrónico y de blackberry. Posible hospedaje externo del Centro de Datos.	ITCOM
11	El costo del proyecto de renovación del edificio de la sede podría superar las estimaciones, por lo que deben movilizarse fondos adicionales.	Acontecimientos imprevistos, inflación de los costos de construcción o deficiencias en la gestión del proyecto.	Inclusión de una asignación para imprevistos en el presupuesto. Establecimiento de hitos del proyecto con el Consejo de Administración, y examen de los progresos y del plan financiero antes de comprometerse plenamente con el proyecto.	FACILITIES
12	Retrasos en el inicio de las operaciones en los países (negociaciones contractuales ad hoc, visados de entrada, formalidades de aduana, etc.), costos adicionales en las transacciones financieras (imposición fiscal), riesgos para la seguridad del personal de la OIT y los subcontratistas en las operaciones en los países, exposición a reclamaciones de terceros por vía legal.	Ausencia de protección jurídica básica en los Estados en que la OIT lleva a cabo actividades.	Puesta en marcha de una iniciativa para garantizar la protección jurídica básica suscribiendo acuerdos permanentes o confirmándolos en tantos Estados Miembros como sea posible.	JUR

Marco estratégico

Objetivo estratégico: Empleo

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

101. El mundo está saliendo lentamente de su peor recesión general en 70 años, que trajo como resultado más millones de personas desempleadas y una agravación de la informalidad, la pobreza y la inseguridad en el empleo. Si bien las estrategias de respuesta a la crisis, entre ellas las medidas de estímulo fiscal y monetario, lograron conservar o crear millones de puestos de trabajo, la recuperación sigue siendo frágil y desigual. Muchos países se

enfrentan al desafío que plantean los déficit fiscales y la adopción de decisiones políticas difíciles, que repercuten sobre la demanda agregada, el crecimiento y el empleo. La Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio celebrada en 2010 señaló la lentitud de los progresos para el logro del ODM 1 B), relativo al empleo productivo y el trabajo decente.

Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	1	2	3
	Presupuesto ordinario propuesto 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	72.783.356	85.100.000	10.000.000
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	39.757.592	47.400.000	
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	48.216.974	32.700.000	
Total	160.757.921	165.200.000	10.000.000
Total de recursos estimados para este objetivo estratégico			335.957.921

102. En este contexto inestable y frágil, crece la inquietud por el hecho de que la recuperación podría no ir acompañada de un crecimiento de carácter integrador, con alto coeficiente de empleo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa reafirma la importancia de la misión de los Estados Miembros y de la OIT de colocar al empleo pleno y productivo y al trabajo decente como elementos centrales de las políticas económicas y sociales.

103. Las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99.^a reunión, de 2010, amplían aún más este cometido, al pedir que en las políticas económicas y sectoriales y en los planes de inversión y de gastos se preste mayor atención a los marcos macroeconómicos favorables al empleo y a las metas cuantitativas y cualitativas en materia de empleo. Las conclusiones han vuelto a confirmar de manera específica el papel central que desempeñan las políticas de empleo, los recursos humanos y el desarrollo empresarial, subrayando al mismo tiempo la necesidad de intensificar la labor para lograr que los resultados de las políticas macroeconómicas, comerciales, de inversiones e industriales tengan efectos positivos en el empleo.

104. La estrategia de promoción del empleo de la OIT seguirá orientándose por el Programa Global de Empleo y el Pacto Mundial para el Empleo. Cada vez está más extendida la opinión de que el Pacto Mundial para el Empleo constituye no sólo una respuesta a la crisis y una estrategia de recuperación eficaces, sino también el marco de un nuevo paradigma de desarrollo enfocado hacia un crecimiento más equilibrado. A través del Programa Global de Empleo y del Pacto Mundial para el Empleo, la estrategia habrá de canalizar hacia los mandantes el apoyo de la Oficina en materia de empleo, mediante un enfoque integrado basado en el carácter recíprocamente complementario de los cuatro objetivos estratégicos.

105. La labor de promoción del empleo seguirá organizándose en torno a tres resultados:

- i) más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos;

- ii) el desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento;

- iii) creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles.

106. Además de las estrategias señaladas para cada uno de estos resultados, se adoptarán medidas para garantizar la coherencia de la labor de la OIT relativa al empleo en general. Ello incluirá el asesoramiento en materia de políticas basado en un ciclo de políticas de fuerte crecimiento del empleo, con una clara vinculación entre la elaboración de herramientas, el asesoramiento en materia de políticas, el cálculo y evaluación del impacto y el examen de las políticas de empleo. Esto supondrá un examen sistemático y la eventual unificación de las herramientas y métodos para la promoción del empleo a nivel nacional.

107. Al mismo tiempo, la mejora de la investigación y la gestión de los conocimientos ayudará a la Oficina a extraer enseñanzas y compartirlas, sobre lo que da resultados y lo que resulta infructuoso, y con arreglo a qué circunstancias, en las políticas y programas de los mandantes. La inclusión sistemática de la evaluación del impacto basada en métodos fiables reforzará esa actividad. Todo ello se traducirá en mejores servicios y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, así como en alianzas más sólidas y amplias con miras a fomentar una mayor coherencia entre las políticas económicas, sociales, financieras y de empleo, y a promover el Programa de Trabajo Decente.

108. En todos los resultados y programas se integran tres temas, a saber: la igualdad de género, el empleo de los jóvenes y la integración de las personas con discapacidades. Del mismo modo, en todas las líneas de acción se incluyen esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, promover el empleo para el desarrollo rural y la creación de empleos verdes, y contribuir a una economía más ecológica y a adaptarse al cambio climático.

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

109. Las enseñanzas extraídas del análisis de las medidas adoptadas en respuesta a la crisis y de la aplicación del Programa Global de Empleo y el Pacto Mundial para el Empleo en países con circunstancias diferentes, señalan la necesidad de aplicar un doble enfoque, a saber: a) medidas a corto plazo que den prioridad a las necesidades de los grupos de población más vulnerables y aceleren la recuperación del mercado de trabajo; b) políticas estructurales que sitúen el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos en el centro de las políticas económicas. A partir de estas enseñanzas, las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia en 2010 se centraron en nuevos enfoques para fomentar unos patrones de crecimiento más integradores y con mayores niveles de empleo. La estrategia de la Oficina para proporcionar una respuesta oportuna e individualizada a la gran cantidad de solicitudes en materia de políticas y programas de empleo presentadas por países con diferentes niveles de desarrollo, incorporará por lo tanto estos nuevos elementos, al tiempo que intensificará la acción en las esferas en que dicha acción haya demostrado ser más eficaz. La Oficina:

- incrementará gradualmente la labor relativa a los marcos de políticas macroeconómicas favorables al empleo;
- continuará promoviendo una mayor coordinación de las políticas de empleo con los marcos de desarrollo nacionales, incluidas las estrategias de crecimiento y de reducción de la pobreza, así como la fijación de objetivos de empleo en las estrategias de desarrollo sectoriales, de crecimiento respetuoso del medio ambiente y desarrollo local, y en los presupuestos nacionales;
- tratará de aplicar nuevos métodos para evaluar el impacto sobre el empleo y el mercado de trabajo de las estrategias económicas, incluso en materia de comercio e inversiones;
- mejorará la información sobre el mercado de trabajo y la eficacia de los mecanismos para la coordinación, armonización y

seguimiento de las políticas a nivel nacional;

- hará mayor hincapié en la dimensión cualitativa del empleo, el análisis de las nuevas modalidades de empleo precario y de informalidad, y la difusión de las políticas que facilitan el aumento de la productividad y la transición al sector formal;
- seguirá promoviendo, también como estrategia de respuesta a la crisis, la inversión en infraestructura con alto coeficiente de empleo, tanto público como privado, mediante el apoyo a las políticas fiscales, el fortalecimiento de la gobernanza en los procesos de licitación y de subcontratación, la promoción de competencias profesionales y de la iniciativa empresarial entre los pequeños contratistas, y la integración de los derechos;
- evaluará y difundirá las innovaciones en materia de políticas, por ejemplo, en el ámbito de los sistemas públicos de garantía del empleo, las obras y servicios públicos de emergencia mediante planes de creación directa de empleo, y su interacción con las estrategias de transferencias en efectivo y de protección social;
- continuará la labor relativa a la integración financiera a fin de promover políticas que vinculen el sector financiero con la economía real;
- brindará apoyo centrado en el empleo, para la recuperación y reconstrucción de los países afectados por la crisis, incluidos aquellos en los que se hayan producido desastres naturales como consecuencia del cambio climático.

Vinculación con otros resultados

110. Mediante el análisis y el trabajo en equipo se impulsará activamente la aplicación de enfoques integrados y el establecimiento de sinergias entre varios resultados. Ello incluirá una labor vinculada con los resultados 2 (desarrollo de las competencias profesionales) y 3 (empresas sostenibles) sobre estrategias de desarrollo de las competencias profesionales, entornos propicios para las empresas sostenibles y empleos verdes; con el resultado 4 (seguridad social), sobre la transición

demográfica, el espacio fiscal para estrategias integradas de empleo y de protección social; con los resultados 5 (condiciones de trabajo), 7 (migración laboral) y 11 (administración del trabajo y legislación laboral), sobre los vínculos para generar empleos de calidad y facilitar la transición a la economía formal. Continuará la labor para obtener los mejores resultados respecto del empleo en sectores económicos específicos (resultado 13). También proseguirá el establecimiento de sinergias en relación con los resultados 14 (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva) y 18 (normas internacionales del trabajo), ya que la estrategia tiene por finalidad la ratificación y aplicación efectiva del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y de los instrumentos conexos, de conformidad con las conclusiones del Estudio General de 2010 sobre los instrumentos relativos al empleo y la discusión al respecto celebrada durante la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2010.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

111. De conformidad con las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia en 2010 y las prioridades generales de la Oficina en materia de conocimientos, la estrategia relativa a este resultado incluirá las siguientes actividades:

- investigaciones sobre políticas, que incluyan una evaluación de las políticas macroeconómicas y su incidencia sobre el empleo, en relación con uno o varios países; evaluación de las políticas de empleo y del mercado de trabajo en países con diferentes niveles de desarrollo, extrayendo enseñanzas en relación con las opciones y combinaciones de políticas que mejoren el contenido de empleo del crecimiento y de las estrategias económicas, y que promuevan sociedades más integradoras; exámenes del impacto de las políticas industriales de comercio y de inversión en términos de empleo y de trabajo decente; metodología experimental de investigación-acción, a fin de obtener conocimientos sobre el modo en que las innovaciones financieras influyen en términos de trabajo decente y disminución de la vulnerabilidad;
- en colaboración con el Departamento de Estadística, elaboración de informes estadísticos anuales sobre las tendencias mundiales y regionales en materia de empleo (con desglose de los datos por sexo y edad) y difusión de los mismos y de

otras tareas realizadas en toda la Oficina a través del portal unificado de datos sobre el trabajo en general y el trabajo decente, tales como indicadores clave de los mercados de trabajo e informes periódicos sobre los indicadores de los ODM para la evaluación de los avances en lo que respecta al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, y una actualización y análisis estadísticos de la economía informal en aproximadamente 65 países;

- desarrollo de plataformas basadas en Internet, sobre temas como las nuevas tendencias y patrones en la economía informal, y los factores y políticas que impiden o facilitan la transición hacia la economía formal; y una nueva y más amplia base mundial de datos sobre políticas nacionales de empleo que posibilite la oportuna evaluación y difusión de las buenas prácticas;
- elaboración de reseñas de políticas y de herramientas de diagnóstico, tales como métodos para evaluar el impacto sobre el empleo de las estrategias económicas, la inversión y el gasto público; guías y módulos de formación para la formulación y evaluación de las políticas de empleo; y herramientas para la creación de empleo después de un desastre o de un conflicto.

112. Los estudios y análisis mencionados contribuirán al programa general de investigación de la Oficina sobre la recuperación sostenible y el trabajo decente, así como sobre la recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad. Los resultados se difundirán de diferentes maneras: mediante su promoción a nivel mundial, regional y nacional; mediante su incorporación en la labor de asesoramiento sobre políticas y de apoyo para la creación de capacidad; y a través de publicaciones y aplicaciones basadas en Internet.

Igualdad de género y no discriminación

113. La Oficina seguirá promoviendo enfoques para abordar el empleo que tengan en cuenta la igualdad de género y la no discriminación reforzando el compromiso y la capacidad de movilización de los mandantes con vistas a incluir la cuestión de la igualdad de género en las políticas nacionales de empleo, prestar atención a las mujeres que trabajan en la economía informal, y promover una planificación presupuestaria que favorezca el equilibrio de género y un alto coeficiente de empleo. La recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo seguirá siendo fundamental en la labor de la Oficina destinada a evaluar los avances hacia el objetivo de la igualdad de género en el mundo del trabajo y para determinar dónde

persisten obstáculos para el logro de la equidad en el mercado de trabajo, y sus razones.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

114. El diálogo sobre las opciones de políticas y la promoción de su coherencia en el marco nacional constituye un aspecto fundamental de la estrategia. Las políticas nacionales de empleo se examinarán en un marco de mayor sinergia con otros ámbitos de políticas, en particular en relación con la protección social y la aplicación de la metodología integrada de análisis rápido de la situación nacional incorporada en la versión actualizada y las revisiones de los Programas de Trabajo Decente por País. Los esfuerzos se orientarán de modo prioritario al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos en los países, ya sea individualmente o de manera conjunta, para aplicar enfoques innovadores, establecer prioridades e influir en la formulación y aplicación de políticas de empleo coordinadas que se adapten a la diversidad de condiciones y contextos locales. De acuerdo con las Conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia en 2010, en colaboración con el Centro de Turín y las Oficinas de la OIT en las regiones, se organizará e impartirá formación anual periódica y multimodular sobre la elaboración, aplicación y evaluación de políticas de empleo. Entre las nuevas iniciativas en este ámbito cabe señalar un programa de formación sobre Innovaciones en los Programas Públicos de Empleo.

Alianzas

115. Las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas por la Conferencia en 2010, hicieron hincapié en el papel fundamental que desempeñan la coherencia y la coordinación en los planos nacional, regional y mundial de las políticas financieras, económicas y sociales respecto de la mejora del contenido de empleo del crecimiento y de su carácter integrador. La estrategia para 2012-2013 incluirá un compromiso proactivo, constante y ampliado, actividades de promoción basadas en pruebas empíricas y el establecimiento de alianzas en el marco del proceso del G-20, así como con instituciones financieras, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC), el PNUD y el sistema de las Naciones Unidas, incluso en el contexto de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), así como con instituciones regionales como la Organización de

Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Unión Europea (UE), la Unión Africana (UA), la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN).

Comunicación

116. Se realizarán esfuerzos adicionales para difundir más ampliamente y de manera oportuna los resultados de las investigaciones, las evaluaciones y los mensajes fundamentales, en particular en el marco de acontecimientos internacionales específicos, importantes y notorios, como las sesiones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, los eventos en materia de empleo y trabajo decente celebrados por instituciones regionales como la OCDE, la UE, la UA, la OEA y la ASEAN, y conferencias conjuntas organizadas con instituciones clave de ámbito subregional, regional y mundial.

Cooperación técnica

117. Estudios recientes sobre aplicación subrayan la necesidad de fortalecer la capacidad de la Oficina para responder a las solicitudes relativas al examen de las políticas de empleo y a su aplicación de manera oportuna e individualizada en más de 50 países durante cada bienio, más de la mitad de los cuales se hallan en África. La estrategia de cooperación técnica tratará de garantizar que se mantienen y aumentan los recursos adecuados para hacer frente a múltiples necesidades, sobre todo en los países de bajos ingresos, por ejemplo para ampliar la labor de asesoramiento sobre políticas, promover el diálogo social sobre las opciones de políticas, desarrollar programas de infraestructura con alto coeficiente de empleo y fortalecer la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la elaboración de estrategias que apunten de manera eficaz al crecimiento del empleo y la calidad de los puestos de trabajo y mejoren la información y los análisis estadísticos y sobre el mercado de trabajo, a fin de que sirvan de base para la formulación y el seguimiento de las políticas.

Gestión de los riesgos

118. Los riesgos principales guardan relación con el hecho de que las demoras en la recuperación del mercado de trabajo y la agravación de la crisis del empleo, combinadas con el abandono prematuro de los paquetes de estímulo y la consolidación fiscal, lo que dificulta la creación de empleos de calidad, pueden reducir los ingresos estatales y la capacidad de inversión de los sectores público y privado. Las

actividades de promoción basadas en datos empíricos, el diálogo y las alianzas con actores clave a nivel mundial serán los elementos

principales en los que se basará la estrategia de reducción de los riesgos.

Indicadores

Indicador 1.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - los marcos nacionales de desarrollo (planes quinquenales, estrategias de reducción de la pobreza) dan prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus estrategias de análisis macroeconómicos, sectoriales o de estímulo económico; - en consulta con los interlocutores sociales, se desarrollan políticas nacionales de empleo y/o estrategias sectoriales pormenorizadas, que son aprobadas por el gobierno (gabinete, parlamento o comités interministeriales).	
Criterio de referencia	Meta
10 Estados Miembros	14 Estados Miembros, de los cuales 6 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 2 en Europa

Indicador 1.2. Número de Estados Miembros cuyas autoridades públicas nacionales, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas en materia de finanzas sociales que fomentan empleos y servicios decentes para los trabajadores pobres por intermedio de instituciones financieras locales	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes ¹ : - el gobierno, un banco central o una autoridad reguladora equivalente adopta una política en materia de finanzas sociales que establece incentivos para las instituciones financieras locales a fin de encauzar sus operaciones hacia la promoción de empleo productivo y trabajo decente para los trabajadores pobres, en particular mediante modificaciones en su cartera de clientes y/o en la gama de los servicios prestados; - se crean o refuerzan las capacidades de las organizaciones de empleadores o de trabajadores para abordar las políticas y los instrumentos financieros, tal como queda documentado, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de nuevos cursos de formación, servicios o campañas promocionales; - se integran los microseguros en las estrategias del gobierno o de las instituciones financieras nacionales a fin de reducir la vulnerabilidad de los pobres mediante prestaciones relativas a la seguridad social u otras cuestiones de índole laboral.	
Criterio de referencia	Meta
0	9 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y 1 en Europa

Indicador 1.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en marcha o refuerzan sistemas de información y análisis sobre el mercado laboral y difunden información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al primero y a uno de los otros dos criterios siguientes: - el Estado Miembro facilita información sobre los indicadores de los ODM relativos al empleo pleno, productivo y decente; - las unidades de información sobre el mercado laboral están vinculadas con los sistemas nacionales de seguimiento; - se facilitan a la OIT datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional a efectos del seguimiento y la comparación internacional.	
Criterio de referencia	Meta
4 Estados Miembros	10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 4 en Asia

¹ Como se indicó en el *Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009*, este criterio de medición se ha modificado para medir de forma adecuada los resultados que puedan lograrse con el apoyo de la OIT con arreglo a este indicador.

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

6 Estados Miembros

Meta

7 Estados Miembros, de los cuales
3 en África, 1 en las Américas,
2 en los Estados árabes y 1 en Asia

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

0

Meta

7 Estados Miembros, de los cuales 2 en
África, 2 en las Américas, 2 en Asia y
1 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

0

Meta

4 Estados Miembros, de los cuales 2 en
África, 1 en las Américas y 1 en Asia

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

119. La enseñanza más importante derivada de la experiencia reciente de la OIT pone de relieve la necesidad de elaborar y utilizar herramientas de evaluación de las políticas para ayudar a los mandantes a realizar el seguimiento de los resultados de las reformas en materia de políticas. En 2012-2013 estas herramientas serán parte integrante del apoyo que preste la Oficina a los países en relación con las políticas en materia de competencias profesionales y se incorporarán en las políticas nacionales de empleo y las estrategias de desarrollo sectorial. También pueden extraerse otras enseñanzas. En primer lugar, los consejos tripartitos sobre competencias profesionales y otras instituciones de diálogo social han demostrado su eficacia para adaptar la formación a las necesidades del mercado de trabajo y garantizar una distribución equitativa de los beneficios resultantes de las mejoras de la productividad. Esta experiencia definirá los nuevos servicios de formación y de creación de capacidad. En segundo lugar, los resultados de las investigaciones han demostrado que la ausencia de actividades de formación puede ser un obstáculo para la realización del potencial de creación de empleo de las políticas medioambientales. Esta experiencia servirá de base para la aplicación de herramientas cuantitativas y cualitativas eficaces en cuanto a los costos para la detección temprana de las necesidades en materia de competencias profesionales. En tercer lugar, las estrategias y programas de empleo para los jóvenes son más eficaces cuando incluyen medidas que conectan a los jóvenes con el mercado de trabajo. La Oficina continuará aplicando un enfoque que combine el desarrollo de las competencias, la experiencia laboral, los servicios de empleo, y la sensibilización y formación en el ámbito de la iniciativa empresarial. Por último, las medidas que incorporan el desarrollo de las competencias profesionales en los programas de empleo han demostrado su eficacia en cuanto a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidades. Los avances por lo que respecta a la integración de las cuestiones de discapacidad en las políticas de

empleo, empresa y formación, se valorarán a finales de 2013 en función del ejercicio de evaluación comparativa en que se basa el Servicio de Apoyo para la Inclusión de la Discapacidad (Proyecto INCLUDE), iniciado por la Oficina en 2010.

Vinculación con otros resultados

120. Las herramientas para determinar las necesidades en materia de competencias profesionales y evaluar la capacidad de los servicios públicos de empleo para poner en práctica programas de mercado de trabajo forman parte del apoyo de la Oficina a las políticas nacionales de empleo (resultado 1). La orientación para las políticas en materia de competencias en relación con los empleos verdes es un componente de la Iniciativa de Empleos Verdes de la OIT. Las buenas prácticas para promover el aprendizaje en el lugar de trabajo contribuyen a la sostenibilidad de las empresas (resultado 3). La elaboración de estrategias de formación específicas para cada sector constituye una respuesta a las peticiones formuladas en las discusiones tripartitas (resultado 13). Las herramientas para mejorar los aprendizajes profesionales informales se utilizan para la lucha contra el trabajo infantil (resultado 16) y la formación sobre la reglamentación de las agencias de empleo privadas es una herramienta de lucha contra la trata de seres humanos (resultado 15). La promoción de la integración de las personas con discapacidad contribuye a eliminar la discriminación (resultado 17). Los programas de reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores migrantes fomentan la captación de cerebros (resultado 7). El fomento del empleo de los jóvenes incluye la promoción de los derechos en el trabajo y la ampliación de las medidas de protección social. El fortalecimiento de los mandantes tripartitos, de manera individual o conjunta, es parte integrante de toda esta labor, según se expone en el epígrafe pertinente *infra* (resultados 9, 10 y 12).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

121. Las investigaciones recientes sobre las competencias profesionales para los empleos

verdes así como respecto de los avances tecnológicos, la transición entre la escuela y el trabajo, y la mejora de los aprendizajes profesionales no formales, determinarán nuevas esferas de orientación en materia de políticas y de cooperación técnica. Se someterá a prueba y se ultimaré una guía sobre los métodos para la detección temprana de las necesidades en materia de competencias profesionales, inclusive en relación con los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y el diálogo social. Se realizarán nuevas investigaciones para dar respuesta a las peticiones de información de carácter prioritario formuladas por la Conferencia en su reunión de 2010 sobre buenas prácticas respecto de las competencias profesionales y la negociación colectiva, el desarrollo de las competencias profesionales en las empresas pequeñas, la vinculación entre los empleadores y los proveedores de servicios en los sectores industriales, los fondos para el empleo de los jóvenes, la migración juvenil y los vínculos entre el trabajo infantil y el empleo de los jóvenes. Estas investigaciones y análisis se integrarán en el programa general de investigación de la Oficina sobre la recuperación económica con creación de empleos de calidad. Basándose en los esfuerzos desplegados para el intercambio de conocimientos entre los mandantes y otras organizaciones a fin de formular la estrategia de formación para el G-20, la Oficina establecerá una plataforma de intercambio de conocimientos sobre el desarrollo de las competencias profesionales y la empleabilidad. Se ampliarán las demás plataformas existentes de intercambio de conocimientos sobre la integración de la discapacidad y el empleo de los jóvenes. Se establecerán redes regionales de responsables de la formulación de políticas, expertos y profesionales en el ámbito del empleo de los jóvenes, a fin de promover unos mecanismos de examen *inter pares*, inclusive mediante cooperación Sur-Sur.

Igualdad de género y no discriminación

122. Las cuestiones de género y la promoción de la igualdad de género ocupan un lugar destacado en la labor relativa al aprendizaje, la formación de base comunitaria y la integración de la discapacidad. La creación de capacidad para los servicios de empleo públicos y privados, en especial en el África francófona y en Europa Central Oriental, incluirá formación para superar los estereotipos de género y la segregación profesional. La labor de divulgación para fomentar el aprendizaje permanente y en el lugar de trabajo incluirá el asesoramiento práctico sobre cómo satisfacer las necesidades especiales de las mujeres por lo que respecta al

equilibrio entre el trabajo, la formación y las responsabilidades del hogar.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

123. Mediante la publicación de informes sobre políticas y de notas de orientación, entre otros medios, se seguirá llevando a cabo la labor destinada a fortalecer la capacidad de los mandantes para adaptar a sus propias circunstancias las orientaciones sobre políticas que figuran en las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT, en particular, la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y las Resoluciones de la Conferencia relativas a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (2008) y al empleo de los jóvenes (2005). A través de la Red mundial sobre Empresas y Discapacidad se difundirá información útil sobre las buenas prácticas de formación y empleo integradores. Basándose en el éxito de la Universidad de Verano para el Desarrollo Empresarial Sostenible, establecida en colaboración con el Centro de Turín en 2008-2009, la Oficina ofrecerá, a través de la recientemente creada Academia para el desarrollo de competencias profesionales, una combinación de materias troncales y optativas, adaptables a las prioridades que vayan surgiendo, destinadas sobre todo a los responsables de la formulación de políticas y a los interlocutores sociales. A demanda de los interesados se seguirán ofreciendo cursos especializados sobre servicios de empleo y agencias privadas de empleo, discapacidad y evaluación del impacto de las políticas de empleo de los jóvenes. Los módulos dedicados a los jóvenes seguirán integrándose en los programas de formación de carácter más amplio. OIT/CINTERFOR seguirá promoviendo una comunidad de aprendizaje y de cooperación entre las instituciones nacionales de formación profesional en la región de América Latina y el Caribe, inclusive a través de sistemas de información basados en la web, reuniones regionales y acuerdos de cooperación Sur-Sur.

Alianzas

124. Las alianzas establecidas a través del Grupo de trabajo interinstitucional sobre enseñanza y capacitación técnica y profesional, que incluye a la OCDE, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, y el Banco Mundial, tendrán efectos prácticos en el plano nacional gracias a la utilización de herramientas elaboradas de forma conjunta (sobre los indicadores y estadísticas

relativos a las competencias profesionales, las buenas prácticas en materia de políticas y la vinculación de la educación básica con la formación y el empleo) en las evaluaciones y los marcos de desarrollo aplicados por los equipos de las Naciones Unidas en los países y en la movilización de recursos para la creación de capacidad a través de los esfuerzos de los programas unificados de las Naciones Unidas «Una ONU». La promoción del empleo para los jóvenes continuará basándose en alianzas establecidas a través de la Red de Empleo de los Jóvenes y del mecanismo de coordinación de las Naciones Unidas.

Comunicación

125. Las campañas de promoción se centrarán en el uso de la estrategia de formación elaborada para el G-20 y aprovecharán el alcance del Proyecto INCLUDE, a fin de extender a las personas con discapacidades las políticas y programas de formación. La promoción a través de los medios de comunicación apuntará, en especial, al empleo de los jóvenes y la integración de la discapacidad.

Cooperación técnica

126. Las prioridades de cooperación técnica en apoyo a los Programas de Trabajo Decente por

País incluirán las siguientes cuestiones: empleo de los jóvenes (políticas nacionales, iniciativa empresarial, y formación y servicios de empleo en muchas regiones), programas regionales sobre los servicios públicos de empleo (África); ampliación de la labor relativa a la integración de la discapacidad, la formación para aumentar la autonomía económica rural (África y Asia) y el desarrollo de competencias profesionales en sectores específicos; competencias profesionales y migración (Europa Central y Oriental y Asia y el Pacífico); y sistemas nacionales de competencias profesionales. En todos los proyectos de cooperación técnica se prestará mayor atención a las funciones de supervisión y evaluación y a la igualdad de género.

Gestión de los riesgos

127. Cabe considerar la posibilidad de que, en caso de desastres naturales de una magnitud inesperada, la Oficina pudiera no disponer de capacidad suficiente, dentro de los plazos requeridos, para prestar la ayuda necesaria en materia de servicios de empleo y de programas de formación de emergencia. Para atenuar este riesgo, se confeccionará y actualizará una lista de expertos, a fin de mejorar la capacidad de respuesta rápida de la Oficina.

Indicadores

Indicador 2.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran el desarrollo de las competencias profesionales en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ en el proceso nacional de redacción o de revisión de las estrategias nacionales de desarrollo se incluyen explícitamente políticas de desarrollo de las competencias profesionales; ■ se establece o refuerza una entidad gubernamental (interministerial, en la mayoría de los casos) encargada de integrar las competencias profesionales y la educación en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo (como los ODM, los DELP o los planes quinquenales nacionales); ■ hay a nivel nacional o local instituciones tripartitas que se ocupan de coordinar la oferta y la demanda de competencias profesionales; ■ se aplican medidas específicas para vincular las competencias profesionales con las estrategias de desarrollo que requieren capacidades en los ámbitos de la tecnología, el comercio, el medio ambiente, o la ciencia y la investigación.	
Criterio de referencia	Meta
6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África	14 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y 1 en Europa

Indicador 2.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a una formación pertinente para las comunidades rurales

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se examinan la legislación y/o las políticas pertinentes para el desarrollo de las competencias profesionales de los habitantes de las comunidades rurales;
- sobre la base de evaluaciones de las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, y con el asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan y organizan programas de desarrollo de competencias profesionales para los habitantes de las comunidades rurales;
- con asesoramiento y/o asistencia técnica de la OIT, se diseñan o reformulan programas de formación profesional accesibles para los habitantes de comunidades rurales;
- al finalizar la formación profesional, los beneficiarios logran colocarse en empleos asalariados o emprenden actividades de empleo independiente, según se observa en el marco del apoyo posterior a la formación prestado con el asesoramiento y/o la asistencia técnica de la OIT.

Criterio de referencia

8 Estados Miembros

Meta

6 Estados Miembros, de los cuales 5 en África y 1 en Asia

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

11 Estados Miembros

Meta

8 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y 1 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

4 Estados Miembros, de los cuales 2 en África

Meta

7 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 2 en Europa

Indicador 2.5. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, desarrollan y aplican políticas y programas integrados para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes		
Medición		
Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:		
■ el empleo de los jóvenes es una prioridad de las estrategias nacionales de desarrollo o las políticas nacionales de empleo; ■ el gobierno y los interlocutores sociales elaboran planes nacionales de promoción del empleo de los jóvenes que contienen medidas prioritarias y prevén recursos humanos y financieros para su ejecución; ■ el gobierno, con el apoyo de los interlocutores sociales, pone en práctica programas nacionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes desfavorecidos; ■ uno o varios mandantes tripartitos aplican una estrategia de difusión de información, sensibilización, formación o acercamiento relativa al empleo de los jóvenes, según lo confirman pruebas como, por ejemplo, el establecimiento de líneas directas de asistencia telefónica y la divulgación de folletos, cursos de capacitación y servicios o campañas de contratación.		
Criterio de referencia		Meta
6 Estados Miembros, de los cuales 4 en África		13 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y 2 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

128. La experiencia adquirida por la Oficina durante la crisis económica ha puesto de manifiesto un grado creciente de diversidad en las solicitudes de apoyo de países con niveles de desarrollo económico e institucional o en etapas del ciclo económico muy disímiles. Por consiguiente, es necesario brindar unos servicios de asesoramiento más individualizados y sofisticados, acordar mayor atención a las políticas y hacer más hincapié en las sinergias, en particular entre diferentes tipos de empresas, como las multinacionales, las cooperativas y las pequeñas y medianas empresas (PYME), y en las cadenas de valor con potencial de crecimiento y de generación de empleo. La experiencia también ha demostrado el valor de la asistencia prestada a través del Servicio de asistencia de la OIT establecido por el Programa de Empresas Multinacionales, señalando al mismo tiempo la necesidad de un mayor grado de complementariedad con la administración del trabajo, el Programa *Better Work* y otros enfoques relacionados. Habida cuenta de lo que antecede, la estrategia para 2012-2013 se basará en la ventaja comparativa de la OIT respecto de la creación de empleo y el desarrollo empresarial. Se trata de un enfoque que reconoce que, independientemente de su tamaño y de su forma de propiedad, las empresas sostenibles son el resultado de los esfuerzos combinados del sector empresarial, el gobierno y los trabajadores, así como de un

compromiso en favor del diálogo social, la inclusión social y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Este enfoque proporciona apoyo a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales en torno a tres pilares principales: 1) entornos propicios para las empresas sostenibles y el empleo, con especial énfasis en la mejora de los marcos normativos y de políticas en los que operan las empresas y sus trabajadores; 2) la iniciativa empresarial y el desarrollo de las empresas, con miras a incentivar el espíritu empresarial y el desarrollo de empresas que creen puestos de trabajo y reduzcan la pobreza; y 3) lugares de trabajo sostenibles y responsables, con un enfoque centrado en programas encaminados a promover la adopción de prácticas responsables y sostenibles a nivel empresarial. A partir de la labor iniciada en 2010-2011 para vincular las herramientas y métodos de la OIT en un marco coherente para el análisis y el asesoramiento en materia de políticas, la Oficina pasará de la ejecución directa a una acción temprana e integrada consistente en asesoramiento sobre políticas, servicios y creación de capacidad, basada en un diagnóstico completo de los factores limitantes del desarrollo empresarial y en paquetes de medidas eficaces para superar tales limitaciones. Un programa general de toda la Oficina sobre responsabilidad social de la empresa impulsará la capacidad de las empresas para promover y transferir prácticas responsables y sostenibles en los lugares de trabajo. Esa iniciativa complementará otros medios de acción de la OIT encaminados a promover el cumplimiento de las normas

internacionales del trabajo y se basará en la estrecha relación entre unas condiciones de trabajo equitativas, la seguridad en el trabajo y la inspección del trabajo, respondiendo a las necesidades específicas de diferentes sectores económicos.

Vinculación con otros resultados

129. El logro de este resultado está estrechamente relacionado con el papel fundamental que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cuanto a la organización de sus miembros y la representación de sus intereses, así como a la aportación de datos para la formulación de políticas, especialmente por lo que respecta a un entorno propicio y a prácticas responsables en el lugar de trabajo. Para ello, continuará la labor de creación de capacidad en coordinación con los resultados 9 (organizaciones de empleadores) y 10 (organizaciones de trabajadores), haciendo uso de los materiales elaborados en 2010-2011 en relación con un entorno propicio para las empresas sostenibles y la organización en el contexto del desarrollo económico local. El acceso a la seguridad social (resultado 4) es un elemento importante de un entorno propicio para las empresas, en especial para las PYME, y puede ser un paso hacia la incorporación en la economía formal de las empresas del sector informal. Este aspecto cobrará mayor relevancia dentro de las tareas de promoción de empresas sostenibles gracias a una labor de colaboración que abarcará las diversas esferas correspondientes al objetivo estratégico de la protección social. Al mismo tiempo, a efectos de la coherencia en materia de políticas y de llevar a la práctica las políticas de empleo, resulta esencial el establecimiento de vínculos con las políticas de empleo y del mercado de trabajo, entre ellas las políticas macroeconómicas, comerciales e industriales. El asesoramiento sobre políticas relativas a las empresas seguirá incorporándose cada vez más en el marco de las políticas nacionales de empleo mediante la creación de sinergias con el resultado 1 (promoción del empleo). Del mismo modo, las competencias profesionales vinculadas a sectores económicos específicos y a los empleos verdes, así como las competencias profesionales requeridas para facilitar la transición hacia una economía ecológica, son fundamentales para el desarrollo empresarial. Esto se traducirá en nuevos productos relacionados con el resultado 2 (desarrollo de competencias profesionales) para el análisis de las necesidades en materia de competencias y el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

130. Se obtendrán nuevos conocimientos respecto de: i) los aspectos económicos de un entorno propicio; ii) la evaluación del impacto del desarrollo empresarial, a partir de las directrices del Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial; iii) las empresas orientadas al crecimiento; iv) la «ecologización» de las empresas y las opciones empresariales ecológicas; y v) la economía social. Se actualizarán los datos relativos a las empresas y se facilitará el acceso a los mismos, en cooperación con el Departamento de Estadística. Al mismo tiempo, los nuevos conocimientos acumulados sobre el desarrollo económico local en 2010-2011, inclusive mediante alianzas estratégicas como las concluidas con el Programa para el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local (LEED, por sus siglas en inglés) de la OCDE, se pondrán a disposición del personal y de los mandantes a través de la capacitación impartida de manera conjunta con el Centro de Turín. Esta información aportará una base más sólida para el análisis de unas estrategias de desarrollo empresarial eficaces y contribuirá en su mayor parte al programa general de investigación de la Oficina sobre la recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad.

Igualdad de género y no discriminación

131. La igualdad de género seguirá siendo un tema transversal de la labor de la Oficina relativa a las empresas sostenibles. Por ejemplo, los programas de iniciativa empresarial se dirigen a grupos a menudo excluidos, sobre todo a las mujeres y los jóvenes, mediante unas políticas y series de medidas técnicas concebidas específicamente para ayudarlos a superar los prejuicios y obstáculos relacionados con el género en el mercado laboral. Del mismo modo, la igualdad de género y la no discriminación son también temas centrales de la orientación proporcionada a través del servicio de asistencia de la OIT y de la labor de asesoramiento y creación de capacidad en favor de prácticas responsables en el lugar de trabajo realizada en el marco del Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR).

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

132. La creación de capacidad en materia de entornos propicios, iniciativa empresarial, desarrollo empresarial y prácticas laborales seguirá siendo un aspecto importante de los

servicios que la Oficina proporciona a los mandantes. La labor pertinente se centrará en el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y de los ministerios de trabajo en los debates en materia de políticas sobre cuestiones tales como la creación de entornos propicios para el desarrollo empresarial, las políticas industriales y la inversión extranjera directa. Se asignará especial atención a la ayuda a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan prestar más y mejores servicios a sus miembros, en esferas como el aumento de la productividad y las buenas prácticas laborales, la «ecologización» de las empresas y la ampliación del número de afiliados a dichas organizaciones como parte del desarrollo económico local. Se intensificará la creación de capacidad respecto del papel de las cooperativas y de la economía social para el logro de economías de escala y la prestación de servicios a los grupos excluidos, en especial en África. Se impulsarán nuevas iniciativas de creación de capacidad en relación con las oportunidades empresariales en materia de crecimiento ecológico, centradas especialmente en África y Asia. El programa mundial de formación que se ofrece conjuntamente con el Centro de Turín e incluye a la Universidad de Verano para el Desarrollo Empresarial Sostenible que tiene lugar anualmente, y los cursos regulares sobre desarrollo económico local, sobre la responsabilidad social de las empresas destinados a los auditores sociales y sobre cooperativas, seguirán complementando estas iniciativas.

Alianzas

133. Las alianzas para optimizar el apoyo a las empresas sostenibles incluyen las iniciativas de mejora de la promoción y el intercambio de conocimientos emprendidas con el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial, en particular en lo que respecta al intercambio de conocimientos y la elaboración de directrices y normas técnicas internacionales. Continuará la estrecha cooperación con la Alianza Cooperativa Internacional y el Programa LEED en relación con la promoción, el asesoramiento en materia de políticas y la difusión de buenas prácticas. La estrategia se basará en una estrecha colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de los programas e iniciativas de otras

organizaciones internacionales de desarrollo en el marco de los programas unificados de las Naciones Unidas «Una ONU», a fin de mejorar la capacidad de prestación conjunta de servicios a los países. Una nueva alianza con una red mundial de escuelas empresariales integrará los temas de las empresas sostenibles y de los empleos verdes en los planes de estudio de los futuros gestores.

Comunicación

134. El Año Internacional de las Cooperativas, que se celebrará en 2012 en el marco de las Naciones Unidas, constituirá una oportunidad excepcional para poner de relieve el papel de las cooperativas y de la economía social. De la misma manera, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), que se celebrará en 2012, permitirá la realización de actividades de promoción y de sensibilización a fin de fomentar las empresas sostenibles en todo el mundo.

Cooperación técnica

135. La cooperación técnica seguirá siendo un medio esencial para someter a prueba nuevos enfoques y métodos para el desarrollo de empresas sostenibles. Contribuirá a la creación de capacidad para los mandantes y se utilizará como medio para aumentar la asistencia. La estrategia se basará en el éxito de la movilización de recursos locales, procedentes tanto de la asistencia oficial para el desarrollo como de fuentes nacionales, con miras a mejorar los servicios y la capacidad institucional en los países. Se examinarán nuevas modalidades de cooperación con el sector privado.

Gestión de los riesgos

136. El riesgo principal es que la Oficina no disponga de la capacidad necesaria para reajustar los objetivos de su labor de asistencia de manera oportuna, a fin de adaptarse al actual entorno, inestable y en rápida evolución por lo que respecta al desarrollo empresarial. Para contrarrestar este riesgo, la Oficina intensificará sus esfuerzos a fin de construir una amplia base de capacidad entre los mandantes, con miras a facilitar el ajuste de las estrategias nacionales de resultados ante los rápidos cambios.

Indicadores

Indicador 3.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, reforman sus marcos normativos o de políticas con el fin de hacer más propicio el entorno para las empresas sostenibles

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- el Gobierno y los interlocutores sociales han emprendido una evaluación del grado de idoneidad del entorno para propiciar el desarrollo de empresas sostenibles, en consonancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007;
- se ha elaborado un marco de desarrollo nacional o una política de desarrollo del sector privado que incluye al menos la mitad de las condiciones para la existencia de un entorno propicio para las empresas sostenibles, según se indica en la resolución adoptada por la CIT en 2007;
- se ha enmendado la legislación, se ha dictado un decreto, se ha promulgado una ordenanza o se ha modificado una normativa en el sentido de promover las empresas sostenibles (incluida la adopción de una legislación sobre cooperativas basada en la Recomendación núm. 193 o de una legislación sobre las PYME basada en la Recomendación núm. 189).

Criterio de referencia

18 Estados Miembros

Meta

9 Estados Miembros, de los cuales
5 en África, 1 en las Américas,
2 en los Estados árabes y 1 en Asia

Indicador 3.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial y programas de creación de empleo productivo y trabajo decente

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

- el Estado Miembro introduce políticas de desarrollo de la iniciativa empresarial en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos de política nacional similares;
- se están aplicando estrategias de desarrollo de la iniciativa empresarial en sectores económicos o cadenas de valor que se han seleccionado en función de su alto potencial de creación de empleo;
- se ha creado o fortalecido una asociación nacional o una red de formadores y organizaciones que cuenta con competencias profesionales y recursos para apoyar la puesta en práctica de programas de fomento de la iniciativa empresarial con especial énfasis en el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes;
- se están aplicando estrategias específicas de desarrollo de la iniciativa empresarial que facilitan a) la transición de las actividades informales hacia la economía formal o b) la reducción de la pobreza en las zonas rurales, en consonancia con la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptada por la CIT en 2008.

Criterio de referencia

7 Estados Miembros

Meta

14 Estados Miembros, de los cuales 5 en
África, 3 en las Américas, 2 en los Estados
árabes, 3 en Asia y 1 en Europa

Indicador 3.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica programas para fomentar la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- se están aplicando estrategias de sensibilización, basadas en la celebración de consultas entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre prácticas empresariales responsables y sostenibles, en concordancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007;
- se están poniendo en práctica programas nacionales o sectoriales que tienen por objeto aumentar la productividad y crear trabajo decente a través de la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles, en concordancia con la resolución adoptada por la CIT en 2007, en los siguientes campos: diálogo social y buenas relaciones laborales; desarrollo de los recursos humanos; condiciones de trabajo; productividad, salarios y beneficios compartidos; responsabilidad social de la empresa; y gobernanza empresarial y prácticas empresariales.

Criterio de referencia

0

Meta

2 Estados Miembros, de los cuales
1 en África y 1 en las Américas

Indicador 3.4. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas que integran los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: ■ se están aplicando estrategias de sensibilización, que incluyen la celebración de consultas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las empresas multinacionales, en relación con áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales; ■ se han establecido políticas o programas dirigidos a potenciar los efectos positivos del comercio, la inversión y las actividades de las empresas multinacionales, con especial atención a determinadas áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales ².	
Criterio de referencia	Meta
0	5 Estados Miembros, de los cuales 1 en cada región

² Como se indicó en el *Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009*, este criterio se ha modificado para medir de forma adecuada los resultados que puedan lograrse con el apoyo de la OIT con arreglo a este indicador.

Objetivo estratégico: Protección social

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

137. Uno de los principios fundamentales del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 establece que la protección social es una necesidad económica y social para las sociedades que desean alcanzar un crecimiento equitativo a través de un aumento sostenible de la productividad basado en la estabilidad social.

Por consiguiente, la estrategia relativa a la protección social tiene por objeto interactuar con los demás objetivos estratégicos en la perspectiva de aportar la seguridad necesaria, al tiempo que se estimula el empleo productivo y el crecimiento sostenible.

Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	1	2	3
	Presupuesto ordinario propuesto 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	36.025.677	14.200.000	10.000.000
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	18.704.509	1.900.000	
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	34.028.094	5.400.000	
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	12.686.435	11.500.000	
8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	5.825.172	16.200.000	
Total	107.269.888	49.200.000	10.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			166.469.888

138. La OIT apoyará la ampliación de la cobertura de una seguridad social que tenga en cuenta la perspectiva de género a través de una estrategia bidimensional que pueda adaptarse a todos los Estados Miembros. En cuanto inversión principal en el desarrollo socioeconómico de los países, la dimensión horizontal busca establecer un Piso de Protección Social a través de la ampliación de las prestaciones básicas de la seguridad social a todos quienes las necesiten, tan pronto como sea posible, mientras que la dimensión vertical promueve mejores niveles de seguridad social para el mayor número posible de personas. En respuesta a las necesidades de los mandantes en materia de seguridad social, la Oficina aplicará un enfoque en tres niveles: la ampliación y el intercambio de una base de conocimientos mundial que incluya el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes a escala nacional; el establecimiento de marcos de orientación en materia de políticas basados en el mandato constitucional de la OIT y en las normas actualizadas sobre seguridad social; y la prestación de servicios de cooperación técnica que se sustenten en el diálogo social a escala nacional e internacional.

139. La OIT proseguirá sus esfuerzos para contrarrestar el deterioro de las condiciones de trabajo provocado por la crisis económica mundial, mediante el fortalecimiento de la recopilación de datos estadísticos y jurídicos y de información sobre las políticas salariales y las políticas relativas a las condiciones de trabajo. Ello proporcionará el fundamento empírico para elaborar productos de investigación y análisis destinados a promover las normas y buenas prácticas pertinentes. A su vez, la labor de investigación y análisis sentará las bases para prestar un asesoramiento en materia de políticas cabal y adaptado a cada país, que propicie el consenso tripartito en relación con la legislación, los reglamentos y otras medidas encaminadas a promover condiciones de trabajo mejores y más equitativas.

140. En el marco del Plan de Acción (2010-2016) destinado a alcanzar una amplia ratificación y la aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo — el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) —, la OIT recurrirá a todos los medios a su alcance para que se comprenda mejor la importancia de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en todos los niveles. La colaboración entre todas las unidades de la

Oficina contribuirá a ampliar el acervo informativo relativo a los principales indicadores de SST de cada país, incluidos los indicadores económicos, así como a alentar a los mandantes encargados de tomar decisiones y planificar políticas en el sentido de que se comprometan a mejorar los sistemas nacionales de SST. Se prestará una atención particular al desarrollo de herramientas prácticas y al asesoramiento en materia de políticas, a fin de ayudar a los interesados a poner en práctica políticas y programas de acción nacionales para el lugar de trabajo, especialmente en los sectores económicos en que las medidas relativas a la SST revisten una importancia particular, con miras a dar respuesta a los desafíos que plantean las PYME y la economía informal, la dimensión de género de la SST y la prevención en el marco de los sistemas de seguridad social. Se constituirá una base de datos con información pertinente sobre los indicadores de SST, así como ejemplos de buenas prácticas por lo que se refiere a los perfiles, políticas y programas nacionales en materia de SST.

141. En épocas de crisis es más acuciante que nunca la necesidad de ayudar a los mandantes a formular políticas de migración laboral que respeten los derechos de los trabajadores, que hagan hincapié en una protección e integración social que tenga en cuenta la perspectiva de género, que promuevan una utilización más eficaz de las remesas y de los conocimientos atesorados por los migrantes, y que aseguren un efecto positivo en la economía social. En este ámbito, la Oficina colaborará con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales a fin de promover sinergias y de identificar y aplicar las mejores prácticas en relación con la gestión de los flujos de migración laboral.

142. La pandemia del VIH afecta a personas que se encuentran en el apogeo de su vida productiva, y, por consiguiente, es fundamental redoblar los esfuerzos de prevención en el lugar de trabajo y ampliar la protección social a los afectados. En la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), se insta a los Estados Miembros a que adopten programas y políticas nacionales en la materia. La Oficina ayudará a los mandantes a aplicar la Recomendación e integrar los programas sobre el VIH en el lugar de trabajo en las estrategias nacionales relativas al sida y en los Programas de Trabajo Decente por País, y a seguir incorporando de forma sistemática la cuestión del VIH en todos sus programas. Los esfuerzos de apoyo técnico se centrarán en la investigación, la formación, la comunicación y la movilización de recursos. La

OIT, en calidad de copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), contribuirá en todas las áreas prioritarias desde su perspectiva orientada al lugar de trabajo.

143. Habida cuenta de que los mayores niveles de exclusión con respecto a la cobertura de la

seguridad social, las peores condiciones de trabajo y la mayor incidencia de la pobreza se concentran en los trabajadores de las zonas rurales y de la economía informal, en ellos se focalizará la estrategia de la Oficina orientada a ampliar la protección social a todas las personas.

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

144. Desde 2005, la Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos ha venido desarrollando un modelo de estrategia bidimensional para la ampliación de la cobertura de la seguridad social que puede ajustarse a las circunstancias específicas de cada país. Su dimensión horizontal incluye la promoción de un conjunto básico de prestaciones de la seguridad social para todos como componente esencial de la Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas. La dimensión vertical tiene por objeto lograr mayores niveles de protección, según se define en los convenios de la OIT, en particular en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), a medida que los países se desarrollan económicamente y que aumenta el espacio fiscal para las transferencias sociales.

145. En el *Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009*, en la evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social en 2010 y en la experiencia de la Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos se han puesto de relieve diversas enseñanzas:

- el asesoramiento prestado por la OIT cuenta con el enfoque y la credibilidad necesarios cuando las recomendaciones sobre políticas que hace a los mandantes están basadas en un mandato jurídico bien definido y en un enfoque centrado en los derechos, según se establece en la Constitución de la OIT y en los instrumentos actualizados sobre seguridad social;
- la asistencia técnica resulta más eficaz si se presta durante varios años en el marco de un enfoque de desarrollo integral, según se establece en el Programa de Trabajo Decente por País o en los MANUD;

- la participación de los interlocutores sociales en los diálogos sobre políticas a escala nacional e internacional aumenta considerablemente las posibilidades de lograr un consenso duradero sobre desarrollo de la seguridad social en el plano nacional e internacional;
- el desarrollo de capacidades en el ámbito de la gestión y la planificación de la seguridad social, incluidos los programas específicos para los interlocutores sociales, es una inversión necesaria para garantizar la calidad de la gobernanza de la seguridad social en los Estados Miembros;
- el establecimiento de alianzas con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como con organizaciones regionales, interlocutores sociales, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y ONG aumenta la eficacia de las iniciativas por país y de la labor de promoción en el ámbito internacional;
- el mantenimiento de una base de conocimientos reconocida en la materia es un pilar fundamental para toda la labor de asesoramiento técnico y de políticas;
- la credibilidad de las orientaciones prestadas en materia de política sólo puede construirse con el respaldo de unos servicios óptimos de asesoramiento profesional, técnico, jurídico, actuarial, financiero y fiscal.

146. La estrategia para 2012-2013 girará en torno a una respuesta adaptada a las necesidades de los mandantes, tanto durante la crisis como en el período posterior a ésta, en los siguientes ámbitos: i) mejorar e intercambiar una base de conocimientos sólida; ii) prestar apoyo a la formulación de políticas nacionales e internacionales; y iii) ofrecer servicios de asesoramiento de alto nivel. Se hará especial hincapié en ayudar a los Estados Miembros, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas participantes, a integrar el Piso

de Protección Social en sus estrategias sociales y económicas de lucha contra la crisis y en sus políticas de desarrollo a más largo plazo. Se seguirá utilizando la herramienta de análisis rápido de la situación nacional para evaluar las condiciones de la seguridad social y en consecuencia ofrecer a los mandantes un asesoramiento completo en materia de políticas sobre seguridad social y mercado de trabajo.

147. Conforme a lo previsto, uno de los principales productos del bienio en el ámbito de las políticas, la elaboración de un marco de orientación para la puesta en práctica en cada país de una estrategia bidimensional de ampliación de la seguridad social, estará relacionado con la discusión recurrente relativa a la seguridad social, que se celebrará en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011.

Vinculación con otros resultados

148. Si no invierten en un Piso de Protección Social, los países no lograrán aprovechar plenamente el potencial productivo de su fuerza de trabajo y, por lo tanto, no lograrán desarrollar todo su potencial de crecimiento. Esa inversión constituye un trampolín para poner en marcha un círculo virtuoso compuesto por políticas de empleo eficaces, una formalización más rápida de la fuerza de trabajo y mayores niveles de crecimiento sostenible y equitativo, lo que a su vez condiciona la financiación de mayores niveles de bienestar social. Se seguirá trabajando en este ámbito en relación con el resultado 1 (fomento del empleo) y el resultado 3 (empresas sostenibles). Entre los nexos con el resultado 7 (migración laboral) figura el enfoque sobre la cobertura de la seguridad social de los trabajadores migrantes que se incluirá en el informe mundial sobre la seguridad social (*World Social Security Report*) del bienio. Para que sea sostenible, el proceso de desarrollo debe basarse en principios creíbles, coherentes con las normas de la OIT sobre seguridad social, que se promoverán en colaboración con el resultado 18 (normas internacionales del trabajo). Ese proceso también deberá guiarse por el diálogo social, que contribuirá al resultado 9 (organizaciones de empleadores) y al resultado 10 (organizaciones de trabajadores).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

149. La base de datos en línea sobre seguridad social se ampliará con el fin de incluir otros 20 países, y se mejorará la información sobre los países que ya constaban en ella. Se publicará la tercera edición del informe mundial

sobre la seguridad social (*World Social Security Report*). Como en las ediciones anteriores, en el informe se documentarán las deficiencias en materia de cobertura y se examinarán las políticas destinadas a ampliar la cobertura de la seguridad social a los grupos sin cobertura, en especial los trabajadores migrantes y los hogares que se encuentran en la economía informal. Asimismo, se analizarán las repercusiones que la ampliación de la cobertura de la seguridad social tiene en la pobreza y la igualdad de género. Ello supondrá una aportación a la labor realizada en el conjunto de la Oficina en relación con la recuperación del empleo con la creación de puestos de trabajo de calidad, a través del seguimiento de la cobertura de la seguridad social. El informe y los análisis se presentarán y debatirán en diversas reuniones tripartitas a nivel mundial y regional, que en algunos casos se organizarán en conjunto con instituciones asociadas.

Igualdad de género y no discriminación

150. La igualdad de género está integrada en todas las etapas de la estrategia sobre seguridad social, desde la recopilación y divulgación de datos de la seguridad social desglosados por sexo hasta el asesoramiento a los mandantes en materia de políticas, en el que se tienen en cuenta las necesidades y situaciones específicas de mujeres y hombres en este ámbito. Se seguirá prestando ayuda a los mandantes en lo relativo a la recopilación, análisis y divulgación de datos desglosados por sexo, a fin de perfeccionar la base de conocimientos para la formulación de políticas. Sobre la base de la segunda edición del informe mundial sobre la seguridad social (*World Social Security Report*) preparada en 2010-2011, en la que se hace especial hincapié en los distintos medios para acelerar la ampliación de los sistemas de seguridad de los ingresos y la protección de la salud a las mujeres de zonas rurales, se seguirá analizando la eficacia de las políticas de seguridad social en relación con la igualdad de género. La aplicación de políticas relativas al Piso de Protección Social beneficiará especialmente a los trabajadores de la economía informal y sus familias, así como a otros grupos vulnerables que no suelen disponer de una cobertura de la seguridad social adecuada y son frecuentemente víctimas de la discriminación, como las mujeres y hombres migrantes, las embarazadas, las personas expuestas a circunstancias adversas como los desastres naturales, y las mujeres y hombres que viven con el VIH y el sida.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

151. Aprovechando el fruto de las considerables inversiones hechas por la Oficina en iniciativas relativas al fortalecimiento de las capacidades a lo largo de los últimos bienios, las actividades del Programa de Protección Social del Centro de Turín serán la piedra angular de la estrategia de desarrollo de capacidades, que descansa en la creación y el mantenimiento de alianzas con universidades de diversas regiones. Entre esas actividades pueden incluirse grandes eventos anuales destinados al aprendizaje y al intercambio de conocimientos en torno al concepto del «Piso de Protección Social», con objeto de mejorar la capacidad de los mandantes para planificar, formular, aplicar y gestionar la ampliación de la seguridad social. Se dedicará un esfuerzo especial a la obtención de fondos extrapresupuestarios para facilitar la participación de los países menos adelantados en los seminarios de desarrollo de capacidades organizados por el Centro de Turín. Además, la Oficina seguirá prestando apoyo a los mandantes en la producción y el análisis de estadísticas de la seguridad social como base para la formulación de políticas nacionales sobre seguridad social.

Alianzas

152. En torno al objetivo de promover la seguridad social como medio para impulsar el desarrollo económico, se está aglutinando una coalición formada por gobiernos, organismos internacionales como el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Iniciativa de Previsión Sanitaria, la Comisión Europea, las instituciones de Bretton Woods, los organismos donantes, los interlocutores sociales y destacadas ONG. Esta coalición se fortalecerá con la organización de actividades conjuntas de promoción y de prestación de servicios de asesoramiento técnico, en particular para dar efecto en cada país a la iniciativa de la JJE de las Naciones Unidas sobre el Piso de Protección Social y al Pacto Mundial para el Empleo. Además, se mantendrá la colaboración con la Dependencia Especial para la Cooperación Sur-Sur de las Naciones Unidas y con los organismos de cooperación Sur-Sur en seguimiento de la exposición y conferencia mundial sobre el desarrollo Sur-Sur que se celebró en la Oficina en 2010 bajo el lema «Protección social y trabajo decente».

Comunicación

153. Durante el bienio se otorgará gran importancia a las iniciativas tendientes a dar visibilidad y publicidad a los principales productos de análisis, en particular el informe mundial sobre la seguridad social (*World Social Security Report*), y a los eventos mundiales relacionados con el seguimiento de la Iniciativa del Piso de Protección Social, de la JJE de las Naciones Unidas, y del Pacto Mundial para el Empleo.

Cooperación técnica

154. La cooperación técnica en relación con este resultado se fortalecerá sobre la base de la experiencia adquirida a partir de diversos proyectos iniciados desde 2008-2009, en los que se integran políticas de mercado de trabajo y de seguridad social. En particular, se prestará asistencia técnica y asesoramiento en materia de políticas centrados en la base de conocimientos y en el marco normativo sobre el diagnóstico social, institucional, jurídico, financiero, económico, actuarial y fiscal de los sistemas nacionales vigentes de la seguridad social, su interacción con los resultados económicos y los mercados de trabajo, la identificación del espacio fiscal para las prestaciones de la seguridad social, así como la planificación de medidas de seguridad social destinadas a ampliar la cobertura a los grupos excluidos. Las actividades de apoyo se concentrarán en algunos países seleccionados, para maximizar así los resultados en relación con el marco de prioridades establecido por los mandantes en los Programas de Trabajo Decente por País. Los mandantes podrán acceder con más facilidad a los servicios de asesoramiento a través de plataformas disponibles en Internet. Las oficinas exteriores de la OIT planificarán y gestionarán los programas nacionales de desarrollo y cooperación técnica, y la sede se centrará en la prestación de servicios técnicos altamente especializados, basados en los conocimientos y competencias de expertos de todo el mundo. Se buscarán nuevas fuentes de recursos para financiar las actividades de cooperación técnica en el plano nacional y mundial.

Gestión de los riesgos

155. El principal riesgo es que los conocimientos y las políticas desarrollados con la asistencia de la OIT no se concreten en medidas nacionales, por ejemplo si se producen cambios en el contexto político de los Estados Miembros. Sin embargo, la adopción de estrategias intensivas de comunicación e intercambio de conocimientos a nivel nacional e

internacional debería contribuir a reducir ese riesgo, al hacer posible una buena comprensión de los progresos en materia de políticas y su

incorporación a los debates nacionales sobre políticas, incluso si éstas no se aplican de inmediato en todos los contextos nacionales.

Indicadores

Indicador 4.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: la información desglosada por sexo sobre la cobertura de la población y/o los gastos en por lo menos cinco de las diez categorías de prestaciones (las nueve señaladas en el Convenio núm. 102, más el apoyo a los ingresos en concepto de asistencia social general) está disponible en el país y es accesible al público a través de la Encuesta de Seguridad Social/base de datos de la OIT y/o la plataforma de conocimientos en línea de la OIT sobre la ampliación de la seguridad social.	
Criterio de referencia	Meta
50 Estados Miembros (respecto de los cuales se dispone de información a partir de 2008)	16 Estados Miembros, de los cuales 6 en África, 3 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 2 en Asia y 2 en Europa

Indicador 4.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se elabora un plan para ampliar la seguridad social, que se documenta ya sea a través de un libro blanco, del plan nacional de desarrollo de la legislación, de normativas gubernamentales o de la aplicación <i>de facto</i> de un régimen de seguridad social; - el plan aborda específicamente la cobertura de grupos excluidos en al menos una de las diez categorías de prestaciones; - en la formulación de las recomendaciones sobre políticas presentadas por la OIT al gobierno se incluye la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.	
Criterio de referencia	Meta
3 Estados Miembros	9 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 1 en Europa

Indicador 4.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se adopta una legislación encaminada a mejorar los resultados, la gestión o la gobernanza de un régimen o de un sistema nacional de seguridad social, en consonancia con los convenios actualizados de la OIT sobre seguridad social; - para incrementar la viabilidad financiera de un régimen de seguridad social, se presenta un informe actuarial o un informe de presupuesto social a dicho régimen de seguridad social o a un organismo gubernamental, el cual lo aprueba, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; - un grupo de expertos en seguridad social, formados en el marco de un programa de desarrollo de capacidades establecido a través de un memorándum de entendimiento con la OIT, es empleado por organismos gubernamentales de la seguridad social, por organizaciones de empleadores y de trabajadores o por instituciones académicas que se ocupan de la seguridad social.	
Criterio de referencia	Meta
8 Estados Miembros	7 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 1 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

156. Se ha observado que la asistencia de la Oficina en materia de políticas salariales, protección de la maternidad y tiempo de trabajo es más eficaz cuando se basa en un enfoque integrado en el que se aúnan conocimientos, asesoramiento en materia de políticas y herramientas prácticas para los mandantes, además del diálogo tripartito en curso. La asistencia técnica que combina este planteamiento con un enfoque sectorial aplicado en África ha demostrado la viabilidad de las medidas concebidas para mejorar la calidad del empleo en los países en desarrollo. Basándose en las labores iniciadas entre 2010 y 2011, la Oficina seguirá trabajando para consolidar y ampliar su red de expertos en materia salarial entre los mandantes, ya sea dentro de las regiones o entre las mismas, lo que supondrá un medio rentable para potenciar la responsabilización nacional y la capacidad institucional, incluso a través de la cooperación Sur-Sur y mejorar su capacidad operacional. La atención se centrará principalmente en el perfeccionamiento de la base de conocimientos constituida por los datos y los análisis de países concretos, y en los servicios específicos de desarrollo de capacidades destinados a los mandantes. Una esfera de labor importante estará centrada en la aplicación de las conclusiones y recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, prevista para 2011.

Vinculación con otros resultados

157. La investigación y el asesoramiento sobre las condiciones de trabajo seguirán beneficiándose de las iniciativas de la OIT relativas a los diversos resultados y produciendo aportes para las mismas. Por ejemplo, en respuesta a las solicitudes de todas las regiones, el seguimiento de la propuesta de adopción de nuevas normas internacionales del trabajo sobre los trabajadores domésticos, prevista para 2011, se centrará en la prestación de orientaciones prácticas sobre la forma de proteger a esa categoría de trabajadores. Con este fin, se proseguirá la colaboración con miras a elaborar pautas para la reforma de las leyes laborales nacionales, con objeto de incluir a los

trabajadores domésticos en el marco del resultado 7 (trabajadores migrantes) y del resultado 12 (diálogo social y relaciones laborales). Asimismo, la labor en curso sobre los ajustes del tiempo de trabajo en respuesta a la crisis seguirá vinculada al resultado 2 (desarrollo de las competencias profesionales); por otra parte, el fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos en relación con la fijación de los salarios mínimos se vinculará con el resultado 10 (organizaciones de trabajadores) y la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector sanitario como medio para mejorar la salud materna, con el resultado 13 (trabajo decente en los sectores económicos).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

158. La Oficina seguirá recopilando y analizando información sobre salarios y políticas salariales, recurriendo a una red cada vez más amplia de expertos e instituciones que se ocupan de este tema en todo el mundo, y fortaleciendo esa red. En colaboración con el Departamento de Estadística, se ampliará la base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios, tanto en lo relativo a su cobertura geográfica como a la cantidad de indicadores. La base de datos también estará disponible a través del portal de estadísticas de la OIT y se divulgará ampliamente por medio del informe de la OIT *Global Wage Report*. Basándose en las labores iniciadas en 2010-2011, las conclusiones del proyecto sobre el crecimiento sustentado en los salarios darán lugar a la adopción de políticas encaminadas a reequilibrar el crecimiento. Del mismo modo, se seguirá recopilando información sobre las leyes de más de 100 países relativas al tiempo de trabajo, la protección de la maternidad y el salario mínimo, mediante la base de datos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral. Esta base de datos, cuyas funciones de búsqueda facilitan su utilización, se actualizará cada dos años; su información se divulgará a través de muy diversos soportes, como el informe *Working Conditions Laws*. Esta información también se incorporará a los análisis mundiales y por país sobre políticas de tiempo de trabajo, protección de la maternidad y salarios mínimos, y contribuirá a los estudios que el conjunto de la Oficina llevará a cabo

sobre la recuperación del empleo a través de la creación de puestos de trabajo de calidad. Por último, en el marco de la iniciativa para la reglamentación del trabajo decente, que se puso en marcha en 2008-2009, se seguirá tejiendo una red de destacados expertos en materia laboral con miras a desarrollar, intercambiar y divulgar conocimientos sobre técnicas efectivas de reglamentación capaces de fortalecer la dimensión social de la globalización.

Igualdad de género y no discriminación

159. Se elaborarán pautas relativas a la aplicación de las nuevas normas internacionales propuestas sobre el trabajo doméstico, que desempeñan casi exclusivamente las mujeres y las niñas. A raíz de las conclusiones del segundo informe *Global Wage Report* sobre el trabajo poco remunerado y su dimensión de género, la labor de seguimiento consistirá en formular propuestas de políticas para dar respuesta a estas cuestiones. Se continuará la cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, tanto en el plano mundial como nacional, con miras a vincular la protección de la maternidad en el trabajo con el ODM 3 (igualdad de género), el ODM 4 (reducir la mortalidad infantil) y el ODM 5 (mejorar la salud materna) en beneficio de esos objetivos. Por último, se incorporarán los análisis de género basados en datos desglosados por sexo en todos los estudios y orientaciones de políticas de la OIT sobre las condiciones de trabajo, en consonancia con la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2009).

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

160. En colaboración con el Centro de Turín, se organizarán foros sobre políticas con objeto de proporcionar información pertinente y fiable sobre las tendencias salariales. En estas actividades se incluirá el desarrollo y perfeccionamiento de las capacidades de los mandantes en materia de políticas salariales, con miras a fundamentar y respaldar la coherencia de las políticas relativas a la negociación salarial, la determinación de salarios en el sector público y la fijación del salario mínimo, contribuyendo así a mejorar la aplicación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), en los países que lo hayan ratificado. Se promoverá y aplicará ampliamente el módulo de recursos sobre protección de la maternidad (*Maternity Protection Resource Package*), una nueva

herramienta mundial elaborada y puesta a prueba durante 2010-2011 en colaboración con el Centro de Turín, para ayudar a los mandantes a diseñar y ejecutar planes de acción destinados a mejorar la protección de la maternidad en diversos niveles (nacional, local y en el lugar de trabajo). Se prestará una atención especial al fortalecimiento de las capacidades nacionales para evaluar la viabilidad de ampliar gradualmente la cobertura de las prestaciones médicas y en efectivo para los segmentos desprotegidos de mujeres trabajadoras, en consonancia con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Alianzas

161. Proseguirá la cooperación con otras organizaciones internacionales, como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en cuestiones relativas a la protección de la maternidad y a la maternidad segura, así como en relación con los trabajadores con responsabilidades familiares, inclusive a través de la nueva Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres). Se consolidarán y ampliarán entre los mandantes de la OIT las alianzas relacionadas con la red de expertos en materia salarial, incluidas las iniciativas encaminadas a fortalecer la capacidad operativa a través de la cooperación Sur-Sur, a partir de experiencias realizadas con éxito en 2010-2011, como el intercambio entre Brasil y Cabo Verde.

Comunicación

162. Se publicarán, promoverán y divulgarán entre públicos específicos (por ejemplo, a escala regional) todas las principales publicaciones, como el informe *Global Wage Report*, de conformidad con la estrategia de conocimientos basada en resultados que adoptó en 2009 el Consejo de Administración. Los esfuerzos en el ámbito de la comunicación también estarán vinculados con las nuevas normas internacionales del trabajo sobre trabajadores domésticos.

Cooperación técnica

163. Se elaborarán propuestas de cooperación técnica con objeto de validar y finalizar el módulo de recursos sobre protección de la maternidad, promover las nuevas normas internacionales del trabajo sobre trabajadores domésticos y ampliar la labor en materia de políticas y el fortalecimiento institucional en el ámbito salarial en países considerados como prioritarios.

Gestión de los riesgos

164. El mayor riesgo podría consistir en que las medidas de austeridad redunden en un mayor deterioro de las condiciones de trabajo. Para evitarlo, se controlarán las dimensiones fundamentales de las condiciones de trabajo y

se divulgarán las conclusiones de este seguimiento, con el doble objetivo de proporcionar respuestas adecuadas en materia de políticas y de alertar a los mandantes sobre el costo que entrañaría la no adopción de medidas al respecto.

Indicadores

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

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

Meta

6 Estados Miembros, de los cuales
2 en África, 2 en las Américas,
1 en los Estados árabes y 1 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

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

Meta

5 Estados Miembros, de los cuales 1 en
las Américas, 1 en Asia, 3 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

165. La experiencia ha puesto de relieve que la eficacia de la acción de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST) depende de diversos factores. Se trata, entre otros, de: la importancia de abordar las necesidades y prioridades de los mandantes de forma práctica, por ejemplo, mediante materiales de orientación fáciles de usar, ejemplos prácticos pertinentes e informes de políticas; la continuidad del diálogo social al elaborar los programas de SST; las medidas relativas al desarrollo de capacidades destinadas a asegurar la sostenibilidad de las intervenciones; y la promoción de acciones prácticas a escala local que sean especialmente rentables, asequibles o adaptadas a las necesidades de las PYME y de la economía informal, por ejemplo, a través de iniciativas de la OIT como el programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) y el programa sobre las mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND). Las enseñanzas extraídas de esta experiencia constituyen la base del Plan de Acción (2010-2016) para lograr una amplia ratificación y aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo — es decir, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2010. El Plan de Acción orientará la estrategia para 2012-2013. Los esfuerzos se centrarán en aplicar herramientas y orientaciones destinadas a ampliar la información empírica sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales y su costo económico. Se hará especial hincapié en la elaboración de pautas más fáciles de usar, basadas en las buenas prácticas, y en la actualización de la base de conocimientos sobre datos, análisis y buenas prácticas por país, con miras a priorizar y fundamentar las medidas de prevención.

Vinculación con otros resultados

166. El éxito de la aplicación del Plan de Acción está condicionado a la adopción de un enfoque coherente de la ejecución de proyectos y

actividades y a la colaboración generalizada en toda la Oficina. Ante todo, se aprovecharán los vínculos con el resultado 18 (normas internacionales del trabajo), en particular en lo relativo a la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187. Asimismo, se buscarán sinergias con los resultados relacionados con el nexo entre unas condiciones de SST deficientes y la capacidad de los trabajadores para mantener su empleabilidad y de las empresas para seguir siendo productivas. A este respecto, el análisis de las condiciones de SST estará vinculado a la labor relativa al fomento del empleo y las empresas sostenibles (resultados 1 y 3). El asesoramiento sobre políticas de SST apoyará la participación tripartita en la formulación de los programas nacionales de SST, y se utilizarán herramientas y formación en gestión de riesgos para las actuaciones a nivel del lugar de trabajo con objeto de aumentar la influencia de los interlocutores sociales y el diálogo social (resultados 9, 10 y 12).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

167. La labor se centrará en la recopilación de datos sobre indicadores básicos de SST por medio de las encuestas anuales por país, que se sistematizarán y almacenarán en una base de datos con información por país, junto con ejemplos de programas y buenas prácticas, en particular sobre la relación entre la mejora de las condiciones de SST y la productividad. La información se incorporará a los análisis mundiales, regionales o por país que tienen por objeto estudiar la relación entre las condiciones de SST y las tendencias en las prácticas de empleo, los resultados relativos a la salud y el impacto económico. Se fortalecerá el control de las estadísticas nacionales sobre los resultados de SST y se utilizarán las conclusiones de un estudio sobre los cambios en el mundo del trabajo y sus repercusiones en las medidas de SST, con ejemplos de buenas prácticas mantenidas durante la crisis, para orientar la acción a escala nacional y empresarial. La información se divulgará a través de informes por país, de fácil utilización, que tendrán por objeto orientar la acción y las políticas nacionales en materia de SST, así como de un «tablero de resultados» mundial concebido para medir los progresos. La información y los

análisis también se incorporarán a la labor de investigación del conjunto de la Oficina sobre recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad.

Igualdad de género y no discriminación

168. La experiencia ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar en consideración la dimensión de género de la SST para lograr que los lugares de trabajo sean más seguros y que sus condiciones sanitarias sean más favorables para todos los trabajadores, y no sólo para aquellos que trabajan en los sectores peligrosos, que son principalmente de sexo masculino. Los estudios relativos a la dimensión de género de la SST llevados a cabo en 2010-2011 y las pautas y recomendaciones en materia de políticas formuladas en este ámbito se utilizarán para orientar su aplicación a escala nacional y en los lugares de trabajo. Los análisis de género seguirán siendo primordiales para el asesoramiento en materia de políticas de SST, al igual que la recopilación y análisis de datos desglosados por sexo, en particular en las estadísticas relativas a los indicadores de SST.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

169. Se proporcionará orientación, asesoramiento en materia de políticas y formación participativa sobre la formulación de planes de acción sectoriales y nacionales con objeto de fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos para elaborar de manera conjunta programas y políticas de SST eficaces. A partir de la labor iniciada en 2010-2011, la asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores se centrará en proporcionarles una formación sobre gestión de riesgos en el lugar de trabajo, de carácter práctico y orientada a la acción. También se impartirá esa formación a los inspectores de SST con miras a asegurar que éstos adopten un enfoque de cumplimiento similar. Se fortalecerá la colaboración con el movimiento laboral internacional, incluidas las federaciones sindicales mundiales de sectores específicos, como la construcción, la minería y la agricultura, y se hará especial hincapié en la prevención de la silicosis y de las enfermedades relacionadas con el amianto.

Alianzas

170. Seguirá siendo necesario colaborar con las organizaciones internacionales que tienen mandatos similares o complementarios, a fin de adoptar un enfoque coherente, lograr un mayor impacto y evitar redundancias en áreas como las estrategias de SST y las enfermedades profesionales (OMS y Comisión Internacional de

Medicina del Trabajo), la seguridad química (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), la ergonomía (Asociación Internacional de Ergonomía) y la protección contra las radiaciones (Organismo Internacional de Energía Atómica). Sin embargo, se racionalizará la labor en curso en áreas muy especializadas, como la seguridad química y la protección contra las radiaciones, para reflejar mejor las prioridades fundamentales de los mandantes. A este respecto, se otorgará una atención especial a la adopción de una acción conjunta sobre lugares de trabajo seguros y saludables (con la OMS) y sobre la seguridad para los grupos vulnerables, como la protección de los trabajadores jóvenes (a través de un grupo de trabajo conjunto OIT/OMS).

Comunicación

171. Proseguirán las iniciativas de promoción y publicidad con ocasión de la celebración de grandes eventos como el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter trienal, y el Día Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebra cada año. Se procederá a ampliar las herramientas de conocimientos y comunicación, como las bases de datos en que se recopilan estadísticas e información por país, informes por país y ejemplos de buenas prácticas, y a facilitar el acceso a las mismas, con objeto de ayudar a los mandantes a adoptar las medidas de SST pertinentes a escala nacional.

Cooperación técnica

172. La movilización de recursos extrapresupuestarios será fundamental para garantizar la correcta ejecución del Plan de Acción (2010-2016). A este respecto, la cooperación técnica servirá para poner a prueba y mejorar nuevos enfoques y herramientas, en particular en relación con el impacto económico de los resultados de SST, con miras a obtener apoyos y aprovechar al máximo los recursos de SST adicionales. Asimismo, se recurrirá al desarrollo de herramientas mundiales en ámbitos relacionados con la SST, como la presentación de informes sobre accidentes laborales o enfermedades profesionales, los regímenes de seguros profesionales, la dimensión de género de la SST y las mejoras rentables y asequibles en materia de SST, como base para recaudar fondos destinados a contribuir a la aplicación de partes fundamentales del Plan de Acción.

Gestión de los riesgos

173. El riesgo más importante asociado a los esfuerzos destinados a lograr una mejor SST es

la crisis financiera mundial y sus secuelas, que podrían socavar seriamente los compromisos contraídos en relación con la SST en muchos países. Para reducir ese riesgo, la Oficina potenciará actividades relativas a los conocimientos, la promoción y el asesoramiento sobre el costo que la existencia de condiciones

de SST deficientes tiene en términos económicos y productivos, y promoverá formas de luchar contra los nuevos riesgos, como el estrés u otros factores psicosociales relacionados con los cambios en el mundo del trabajo.

Indicadores

Indicador 6.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: ■ el Estado Miembro ha adoptado una legislación, un perfil nacional o sectorial, una política o programa destinado a mejorar las condiciones de SST en consonancia con las normas de SST e inspección del trabajo de la OIT, en particular los Convenios núms. 81, 129, 155 y 187; ■ la formulación de leyes, perfiles, políticas o programas se basa en la consulta tripartita, documentada en declaraciones escritas de opinión de los interlocutores sociales o en registros de su participación en mecanismos tripartitos nacionales para el desarrollo de la SST.	
Criterio de referencia	Meta
13 Estados Miembros de 4 regiones	9 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 1 en Europa

Indicador 6.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, aplican programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ los Estados Miembros han incorporado las cuestiones de SST en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos nacionales de política similares; ■ se ha establecido o renovado un mecanismo tripartito nacional para la SST que funciona de forma eficaz (se reúne periódicamente y se formulan recomendaciones al gobierno); ■ el gobierno, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, diseñan y aplican una estrategia para la divulgación de información, la sensibilización y la formación en materia de SST, a fin de contribuir a poner en práctica programas destinados a mejorar las condiciones de SST, según lo confirman la programación y la asignación presupuestaria a tales efectos y los informes de actividades al respecto; ■ los servicios de inspección del trabajo llevan a cabo inspecciones más eficaces y eficientes para velar por la aplicación de las normas de SST, que se documentan a través de pruebas en informes anuales; ■ la autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con datos desglosados por sexo, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.	
Criterio de referencia	Meta
5 Estados Miembros de 2 regiones	8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 1 en las Américas, 2 en Asia y 2 en Europa

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

Estrategia

Experiencias y enseñanzas extraídas

174. En el *Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009* y en una evaluación independiente que se llevó a cabo en 2008 se señalaron las siguientes enseñanzas principales respecto de la labor que ha de llevar a cabo la OIT:

- la creación y la divulgación de una base de conocimientos mundial sobre migración laboral es fundamental para orientar y apoyar de forma creíble el asesoramiento en materia de políticas y la prestación de servicios a los mandantes;
- la coordinación y la coherencia de las políticas en el conjunto de la Oficina no han estado en consonancia con el carácter transversal de la migración laboral;
- la coordinación con otras organizaciones que trabajan en el ámbito de la migración debe ser más dinámica y eficaz.

175. La estrategia para 2012-2013 se centrará en tres elementos: 1) el perfeccionamiento de la base de conocimientos; 2) el fortalecimiento de los servicios prestados a los Miembros, en particular mediante productos de interés compartido para distintos ámbitos de resultados y para distintas unidades administrativas de la Oficina; y 3) la mejora de la coordinación y la colaboración con los principales interlocutores externos.

Vinculación con otros resultados

176. Esta estrategia se articula con otras estrategias relativas a resultados que afectan directamente a la migración laboral y la protección de los migrantes. Se fortalecerá la colaboración en el seno de la Oficina, en particular en torno a las cuestiones siguientes:

- la ampliación de la seguridad social a los migrantes (resultado 4), por ejemplo, en el contexto de la tercera edición del informe *World Social Security Report*;
- el desarrollo y el reconocimiento de las competencias profesionales (resultado 2) de los migrantes en general y de los migrantes que retornan a su país;
- la administración del trabajo y la legislación laboral (resultado 11), por ejemplo,

mediante la elaboración de directrices y módulos de formación para los inspectores de trabajo;

- la discriminación en el trabajo (resultado 17), por ejemplo, a través de la divulgación y promoción de herramientas sobre igualdad de trato y no discriminación;
- las normas internacionales del trabajo (resultado 18), con especial énfasis en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), en los países que han manifestado su interés por ratificarlos en 2010-2011;
- el fomento del empleo y las empresas sostenibles (resultados 1 y 3), por ejemplo, mediante una labor continua sobre la gestión de las remesas y la contribución de los migrantes a la transición desde la economía informal hacia la economía formal;
- el trabajo decente en determinados sectores económicos (resultado 13), como, por ejemplo, los pescadores y los trabajadores sanitarios migrantes;
- una mayor comprensión de los factores concretos que pueden convertir un proceso migratorio en una situación de trabajo forzoso o de trata de personas (resultado 15), con especial énfasis en las agencias privadas de contratación irregulares o sin licencia y en la necesidad de ofrecer una información adecuada a los migrantes potenciales.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

177. Se recopilarán nuevos datos sobre los mecanismos de migración laboral temporal (incluida la estacional), mediante la realización de entrevistas con los trabajadores migrantes, sus empleadores y los funcionarios de la administración del trabajo en dos regiones como mínimo. Se abarcarán cuestiones como las condiciones de trabajo, la protección social, el desarrollo de las competencias profesionales y el uso de las remesas. La información se compilará y publicará, por ejemplo, en forma de breves reseñas sobre políticas. El análisis se integrará en las investigaciones previstas en

toda la Oficina sobre la recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad y el logro de un crecimiento basado en los ingresos. Un grupo de expertos de diversos organismos internacionales interesados se reunirá para analizar las normas estadísticas que se aplicarán en el ámbito de la migración laboral, basándose en las discusiones en curso sobre los «perfiles de migración» propuestos por la Comisión Europea.

Igualdad de género y no discriminación

178. Las políticas migratorias no son forzosamente neutras por lo que se refiere al tratamiento de las cuestiones de género. En muchos casos, los canales migratorios oficiales sólo ofrecen ocupaciones en las que predominan ya sea los hombres, ya sea las mujeres. La Oficina prestará una atención especial a ésta y otras cuestiones relativas al género en el marco del asesoramiento normativo a los mandantes. En las actualizaciones de las bases de datos sobre buenas prácticas en materia de i) políticas y programas de migración laboral y de ii) integración y no discriminación, se abordarán las cuestiones relativas a la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores locales y se ofrecerán orientaciones prácticas para su integración en los lugares de trabajo y las sociedades de destino.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

179. El apoyo de la Oficina a los mandantes se centrará en los servicios de asesoramiento y en el fortalecimiento de las capacidades para formular leyes, ejecutar políticas, establecer instituciones de gobernanza y administración y asegurar que se tenga en cuenta la dimensión de género en los enfoques aplicados a la migración laboral. Para ello, la Oficina trabajará con los departamentos competentes de los Ministerios de Trabajo, los organismos interministeriales, los órganos de consulta tripartitos y los cuerpos legislativos. Estos últimos pueden resultar decisivos para apoyar las enmiendas legislativas necesarias para la protección de los trabajadores migrantes. Se prestará asistencia para controlar los procesos de contratación, los derechos de los trabajadores migrantes y las condiciones de empleo, vinculando las políticas de migración a las políticas del mercado de trabajo, abordando la seguridad social de los migrantes, reduciendo los riesgos y los costos de la migración laboral y promoviendo la reintegración de los trabajadores migrantes en los mercados de

trabajo de sus países de origen. En este marco, se velará por que los servicios de transferencias de las remesas de los migrantes resulten más accesibles, más baratos y menos arriesgados. Se proporcionará asesoramiento sobre los vínculos entre las remesas y los servicios financieros, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito y los organismos de microfinanzas. En coordinación con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, se prestará especial atención a la movilización y el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales en cuestiones como las políticas y reglamentaciones sobre migración, el empleo y la representación de los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Se seguirá impartiendo formación sobre migración laboral en el marco de cursos anuales ofrecidos en varios idiomas, en colaboración con el Centro de Turín, y seguirán en vigor los componentes relativos al desarrollo de capacidades en los proyectos de cooperación técnica.

Alianzas

180. Se hará hincapié en la cooperación y las alianzas con el sistema de las Naciones Unidas, los organismos intergubernamentales y las organizaciones regionales. La participación en red con otras organizaciones, universidades e investigadores servirá para ampliar la base de conocimientos, así como para hacer progresar el enfoque tripartito de la OIT sobre la migración laboral y la sensibilización respecto de las normas del trabajo y otros instrumentos de la OIT pertinentes. La OIT es miembro activo del Grupo Mundial sobre Migración, que se está convirtiendo en el mecanismo de coordinación de la labor relativa a las migraciones dentro del sistema de las Naciones Unidas, lo que le brinda una excelente oportunidad para avanzar en la ejecución del Pacto Mundial para el Empleo. Por ejemplo, la OIT recabará el apoyo de otros miembros del Grupo Mundial sobre Migración para promover la aplicación de los principios establecidos en los Convenios núms. 97 y 143 y la ratificación de esos instrumentos, así como para reforzar la sensibilización en lo relativo al Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. En calidad de miembro del Grupo Mundial sobre Migración, la OIT también contribuirá al próximo diálogo de alto nivel de las Naciones Unidas sobre la migración internacional y el desarrollo, que se celebrará en 2013. Además, la OIT seguirá participando en la Iniciativa Conjunta de Migración y Desarrollo de la Unión Europea y las Naciones Unidas, que se prolongará en principio más allá de 2011.

Comunicación

181. Se seguirán actualizando la información en línea y las bases de datos de la OIT en materia de migración laboral, y se invertirán más esfuerzos para que la información, las herramientas y los recursos desarrollados en las regiones estén disponibles en el sitio web de la OIT. Se divulgará información, artículos de fondo y casos prácticos sobre cuestiones relativas a la migración laboral con objeto de dotar de mayor visibilidad a la labor de la OIT en ese ámbito, en particular con ocasión de eventos especiales, como el 18 de diciembre, Día Internacional del Migrante.

Cooperación técnica

182. Los proyectos de cooperación técnica seguirán siendo uno de los principales vehículos para prestar asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica sobre la gobernanza de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes, así como sobre cuestiones conexas como la protección social, las normas internacionales del trabajo, el desarrollo de las competencias profesionales, las remesas y el vínculo entre la política de migración laboral y las políticas más amplias de mercado de trabajo de ámbito nacional. A raíz de la evaluación de proyectos de cooperación anteriores, así como de las

enseñanzas extraídas de éstos, se seleccionarán y se aplicarán de forma más generalizada modelos de intervención eficaces para abordar las cuestiones relativas a la migración laboral en los Programas de Trabajo Decente por País. Se fomentarán las alianzas público-privadas para financiar determinados proyectos, por ejemplo, para ayudar a los empleadores a contratar a (más) trabajadores migrantes en sectores en los que falta personal en los países de destino. Se seguirán explorando nuevas oportunidades para ampliar y aprovechar mejor los recursos a escala mundial y nacional.

Gestión de los riesgos

183. Uno de los principales riesgos es que la capacidad limitada de la Oficina haga que la OIT parezca menos relevante que otras organizaciones, lo que a su vez podría acarrear que la migración laboral se perciba cada vez más como una cuestión de seguridad. Para aminorar ese riesgo, la Oficina centrará prioritariamente su labor en esferas en las que tiene una ventaja comparativa, esto es, en el marco normativo proporcionado por las normas internacionales del trabajo, en el apoyo a los mandantes tripartitos y en la adopción de un enfoque integrado de la migración laboral que abarque la movilidad laboral, los mercados de trabajo y el progreso económico.

Indicadores

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

3 Estados Miembros

Meta

8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 2 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

3 Estados Miembros

Meta

6 Estados Miembros, de los cuales
1 en África, 2 en las Américas, 1 en los
Estados árabes, 1 en Asia y 1 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

184. El *Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009* y los comentarios recibidos de los mandantes, los organismos de las Naciones Unidas, el sector privado y la sociedad civil de más de 80 países respecto de la labor de la Oficina sobre el VIH y el sida han permitido identificar cuatro enseñanzas principales, que ponen de relieve la necesidad de que la Oficina fortalezca los siguientes puntos:

- la integración de las políticas y programas del lugar de trabajo en las estrategias y planes nacionales relativos al sida. Dicha integración facilita la ampliación de los programas, contribuye a reducir la estigmatización y la discriminación y mejora la sostenibilidad. También sirve para potenciar la movilización de recursos, habida cuenta de que los donantes prestan cada vez más su apoyo a los componentes incluidos en las estrategias nacionales sobre el sida;

- la investigación participativa en sectores económicos fundamentales con objeto de demostrar cuáles son las poblaciones trabajadoras que mayor riesgo corren y de elaborar programas de intervención específicos;
- las alianzas tanto dentro como fuera de la OIT, con miras a ampliar los programas sobre VIH en el lugar de trabajo de una manera rentable y sostenible;
- la integración sistemática de la cuestión del VIH en otras esferas de la labor de la OIT, en consonancia con los principios relativos a la integración del VIH en los marcos más amplios de la salud y el desarrollo.

185. Para dar efecto a la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la estrategia para 2012-2013 hará hincapié en prestar apoyo a los mandantes para que:

- formulen políticas y programas nacionales tripartitos en el lugar de trabajo tendientes a mejorar el acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo relacionados con el VIH;

- integren las intervenciones en el lugar de trabajo en las estrategias nacionales sobre el sida;
- fortalezcan la prevención del VIH y los sistemas de protección social en el mundo del trabajo, centrándose en los grupos más vulnerables y expuestos en los sectores económicos fundamentales, tanto de la economía formal como de la informal;
- desarrollen conocimientos empíricos sobre los sectores económicos fundamentales; y
- aprovechen al máximo los recursos y la pericia disponibles, en particular en el contexto del Marco de Resultados 2010-2015 del ONUSIDA y de los ODM (en particular el ODM 6).

Vinculación con otros resultados

186. Será crucial trabajar en todos los resultados correspondientes al objetivo estratégico relativo a la protección social para integrar sistemáticamente el VIH y ayudar a las personas que viven con el VIH a tener una vida digna. Se analizará la situación de la cobertura de la seguridad social de las personas que viven con el VIH, a fin de garantizar su inclusión sistemática en los regímenes de la seguridad social (resultado 4). La Oficina obrará en favor de la inclusión sistemática de las personas que viven con el VIH en los programas de creación de empleo y de formación profesional (resultados 1 y 2). La Oficina fortalecerá los programas de prevención del VIH para los trabajadores migrantes en el marco de las políticas y programas nacionales, sobre todo en sectores fundamentales como el transporte, el turismo, la agricultura y la minería, que contratan a un gran número de trabajadores migrantes (resultados 7 y 13). Se abordará la no discriminación en relación con el VIH, como elemento transversal del conjunto de actividades de asesoramiento en materia de políticas y de la asistencia técnica prestada por la OIT en materia de VIH y sida (resultado 17).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

187. El desarrollo de conocimientos tendrá lugar en dos áreas principales: la gestión de los riesgos y la vulnerabilidad al VIH en los sectores económicos fundamentales, y la inclusión del VIH en los programas de protección social de ámbito nacional. La Oficina colaborará con los programas nacionales sobre el sida, el ONUSIDA, los mandantes y las instituciones académicas y de investigación para examinar las pruebas existentes en relación con la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH y realizar estudios encaminados a documentar la

elaboración de los programas. Se pondrá el acento en sectores económicos fundamentales como el transporte, la minería, el turismo y la agricultura, entre otros, según se determine en cada país. Esta labor de investigación, junto a los estudios relativos a la cobertura de las personas que viven con el VIH realizados en el marco de los programas de protección social existentes, se tendrá en cuenta en la investigación sobre recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad llevada a cabo por el conjunto de la Oficina. La Oficina utilizará con frecuencia el espacio de trabajo electrónico existente y el sitio web de su programa sobre el VIH y el sida para impulsar el intercambio de conocimientos tanto dentro como fuera de la OIT.

Igualdad de género y no discriminación

188. El instrumento de orientación sobre la integración sistemática del género en las respuestas para el lugar de trabajo sobre el VIH y el sida, que se preparó a lo largo de 2010-2011, se aplicará ampliamente en los programas de formación y en los proyectos de cooperación técnica. La Oficina participará en auditorías de género para asimilar las enseñanzas extraídas e incorporarlas a las iniciativas sobre el VIH y el sida, con miras a aumentar la eficacia de la integración sistemática del género. Se realizarán análisis de género de las propuestas de proyecto sobre el VIH y el sida, y se incluirán indicadores de género en el marco de control y evaluación de los programas de ILO/AIDS. Las cuestiones relativas a los derechos humanos y a la no discriminación serán un aspecto central de la labor de la Oficina orientada a dar efecto a la Recomendación núm. 200.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

189. A lo largo del bienio se insistirá en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para dar efecto a la Recomendación núm. 200. En ese marco, se proporcionarán orientaciones en materia normativa y asesoramiento sobre políticas, y se organizarán debates y cursos orientados a la elaboración de políticas del lugar de trabajo a nivel nacional, sectorial y empresarial. Se fortalecerá la capacidad de los mandantes para comprometerse con los donantes y participar en programas nacionales sobre el sida, en particular el Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria. Los esfuerzos tendientes al desarrollo de capacidades se centrarán en la formulación de propuestas basadas en las conclusiones de los

estudios y reflejarán las necesidades y prioridades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada país. La Oficina creará además entre sus mandantes una red de puntos focales debidamente formados para facilitar y mantener el desarrollo de capacidades a lo largo del tiempo. Conjuntamente con el Centro de Turín, se impartirá un programa de formación mundial sobre prevención del VIH y protección social en el mundo del trabajo.

Alianzas

190. En calidad de copatrocinadora de ONUSIDA, la OIT seguirá colaborando con el sistema de las Naciones Unidas para contribuir al logro de las áreas prioritarias principales de ONUSIDA y al «acceso universal». La Oficina trabajará codo con codo con los mandantes para fortalecer su alianza con el Fondo Mundial, el Plan de Emergencia del Presidente de los Estados Unidos de América para luchar contra el sida y otras iniciativas bilaterales, al objeto de movilizar recursos para los programas en el lugar de trabajo. Se fortalecerá la tradicional alianza con la OMS a fin de elaborar y divulgar herramientas y directrices conjuntas sobre el sector de la salud y de luchar contra la coinfección por el VIH y la tuberculosis en el lugar de trabajo. Se evaluarán y reforzarán estratégicamente las alianzas con redes de personas que viven con el VIH, tanto en la sede como en las oficinas exteriores.

Comunicación

191. La Oficina aplicará una estrategia de comunicación polifacética centrada en el fomento de la Recomendación núm. 200 y dirigida a los mandantes de la OIT, el sector privado, las Naciones Unidas, otros organismos internacionales, las organizaciones de la sociedad civil y las personas que viven con el VIH. La comunicación con los donantes, incluido el sector privado, pondrá de relieve el valor añadido que aportan la labor de la OIT y los resultados alcanzados, así como las ventajas de

asociarse con la OIT en este ámbito. La estrategia incluirá la elaboración de herramientas de comunicación y la divulgación de material sobre buenas prácticas, como vídeos con relatos de interés humano y material de promoción para conferencias y otros eventos importantes.

Cooperación técnica

192. Se redoblarán los esfuerzos relativos a la ampliación del programa de cooperación técnica de la OIT sobre el VIH y el sida. Dado que los países ya disponen de la mayoría de los recursos necesarios, la Oficina se centrará en las medidas encaminadas a ofrecer una respuesta puntual y efectiva a las demandas de los mandantes, en particular a través de una mejor integración de los programas para el lugar de trabajo en las estrategias nacionales sobre sida y de una interacción sistemática con los mandantes. Se ampliarán las oportunidades para la movilización de recursos en el plano nacional, en especial a través de una mejor coordinación con los donantes y los programas nacionales sobre el sida. Basándose en la labor iniciada en el bienio anterior, la Oficina seguirá dando apoyo a los mandantes para que consoliden y amplíen los programas para el lugar de trabajo.

Gestión de los riesgos

193. La labor de la OIT en relación con el VIH y el sida depende en gran medida de recursos extrapresupuestarios. La dificultad de predecir el volumen de fondos que los donantes aportarán en el futuro, a raíz de la crisis, puede afectar a la capacidad del programa para lograr los resultados esperados. En ese contexto, la Oficina procurará ampliar y diversificar la base de donantes, movilizar recursos procedentes de los países con ingresos medios y el sector privado a través de alianzas público-privadas, y seguir integrando sistemáticamente la cuestión del VIH en otras esferas de la labor de la OIT, gracias a la optimización de los métodos de trabajo colaborativo en el conjunto de la Oficina.

Indicadores

Indicador 8.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan una política nacional tripartita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, como parte de la respuesta nacional ante el sida	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: se elabora una política nacional tripartita aplicable en el lugar de trabajo sobre la base del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> (en el caso de que la Conferencia adopte una norma sobre el VIH/SIDA en su reunión de junio de 2010, dicha norma se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo).	
Criterio de referencia	Meta
14 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 5 en las Américas y 2 en Europa	28 Estados Miembros, de los cuales 12 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 7 en Europa

Indicador 8.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se elabora un programa sobre el VIH/SIDA aplicable en el lugar de trabajo y este programa se pone en marcha durante el bienio en al menos cinco lugares de trabajo; - el programa ha sido elaborado por un comité bipartito o tripartito sobre el VIH/SIDA constituido en el lugar de trabajo, integra los diez principios clave del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i>, y contiene medidas específicas para abordar la no discriminación, la igualdad de género, un entorno de trabajo saludable, el diálogo social, la no realización de pruebas de detección y la confidencialidad.	
Criterio de referencia	Meta
30 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 5 en las Américas, 13 en Asia y 2 en Europa	17 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 1 en Asia y 2 en Europa

Objetivo estratégico: Diálogo social

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

194. El diálogo social a la vez la manifestación del tripartismo y el mecanismo mediante el cual éste se concreta. Por consiguiente, define el carácter único de la OIT y constituye su sello distintivo cuando ésta actúa en los mismos ámbitos políticos que otros organismos multilaterales. La *Declaración de la OIT sobre la*

justicia social para una globalización equitativa reafirma que el papel que desempeñan el tripartismo y el diálogo social entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores es vital para la cohesión social y el Estado de derecho.

Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	1	2	3
	Presupuesto ordinario propuesto 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)
9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	32.901.975	3.900.000	14.000.000
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	50.044.187	5.800.000	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	21.700.045	7.700.000	
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	21.519.421	18.500.000	
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	25.371.105	8.500.000	
Total	151.536.732	44.400.000	14.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			209.936.732

195. En el contexto de la recuperación económica, y reconociendo el pluralismo político adicional que el tripartismo inspira, la OIT sigue comprometida con el cometido de fortalecer los mecanismos y las instituciones tripartitas (en los planos nacional, regional y sectorial), así como a los mandantes tripartitos que los encarnan. Dentro de la Oficina, la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores desempeñan un papel esencial a la hora de incorporar las necesidades y las prioridades de los interlocutores sociales en los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación técnica y otros programas de la OIT.

196. Durante el bienio 2012-2013, la OIT hará hincapié en el desarrollo de conocimientos y la creación de capacidad mediante la colaboración en el seno de la Oficina y con el Centro de Turín, y a través de alianzas con organizaciones externas, al tiempo que mejorará el intercambio y la difusión de información por medio de Internet, con una atención permanente a las cuestiones de género. Concretamente, la Oficina:

- ayudará a las organizaciones de empleadores a fortalecer sus estructuras y su gestión para hacer frente a las mayores exigencias propias de una economía globalizada, incluido el establecimiento de nuevos servicios específicos a fin de ampliar y conservar el número de miembros y la creación de capacidad para la formulación de políticas y la promoción de los intereses. Se basará en las alianzas establecidas con otros actores, incluidas las organizaciones de empleadores de los países desarrollados, con el objetivo de acelerar la transferencia de conocimientos y la innovación. La investigación con fines de seguimiento sobre las principales tendencias y acontecimientos a los que hacen frente las organizaciones empresariales aumentará la base de conocimientos y proporcionará datos para la creación de capacidad y la formulación de políticas;
- ayudará a las organizaciones de trabajadores a establecer la elaboración de normas y la supervisión de las mismas como elementos centrales para incluir una dimensión social y una reglamentación adecuada en la economía globalizada, reconociendo estas actividades como pilares fundamentales del Programa de Trabajo Decente y como garantes esenciales de los derechos e intereses de los trabajadores. Se dará respuesta a las solicitudes de asistencia de los mandantes trabajadores, entre otros medios, a través del asesoramiento mejorado en materia de

políticas, investigaciones y publicaciones de mayor calidad, y un control del nivel y la calidad de la participación de los sindicatos en los programas y los proyectos de cooperación técnica de la OIT. La Oficina hará hincapié en la participación de los sindicatos a todos los niveles de los Programas de Trabajo Decente por País y facilitará dicha participación;

- apoyará el desarrollo de buenas relaciones laborales y de trabajo mediante el fortalecimiento de las instituciones y los mecanismos para el diálogo social tripartito, la negociación colectiva y la solución de conflictos, al tiempo que se seguirá haciendo un análisis comparativo de las tendencias y las innovaciones en estos ámbitos. Esto incluirá el desarrollo de conocimientos sobre el modo en que las prácticas innovadoras en materia de diálogo social y las buenas relaciones laborales contribuyen a una respuesta efectiva a las crisis y a la promoción de reformas de política apropiadas y sostenibles;
- proporcionará servicios de asesoramiento en materia de legislación laboral a los Estados Miembros que emprendan tales reformas, y facilitará la redacción de una legislación equilibrada basada en consultas tripartitas eficaces, las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas comparativas;
- prestará asistencia a las administraciones del trabajo, incluidos los sistemas de inspección del trabajo y los servicios de empleo, en lo relativo a la elaboración y la aplicación de políticas y medidas para la protección de los trabajadores, un mejor cumplimiento de la legislación laboral, la promoción de las empresas sostenibles y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo. El apoyo brindado por la Oficina ayudará a establecer prioridades en cuanto a las medidas para fortalecer la capacidad de los mandantes, a fin de garantizar que las administraciones y las inspecciones del trabajo sean modernas, profesionales y eficientes, y de prestar, al mismo tiempo, servicios pertinentes, oportunos y eficaces en relación con los costos a los trabajadores y a los empleadores;
- promoverá el enfoque integrado del trabajo decente en sectores específicos a nivel mundial y nacional, centrándose en la aplicación efectiva de normas del trabajo sectoriales recientes, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la empleabilidad y la igualdad de género. La Oficina hará hincapié en el desarrollo rural y la seguridad alimentaria por medio de un

aumento de los conocimientos sobre las tendencias del mercado de trabajo, la identificación de medidas eficaces para contribuir a la recuperación del empleo en sectores específicos y la reproducción de las mejores prácticas de diálogo social a nivel sectorial;

- comprobará y mejorará el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de las legislaciones nacionales en sectores seleccionados de las cadenas mundiales de suministro, en particular a través del programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional Better Work.

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

197. El enfoque adoptado en el presente resultado seguirá respondiendo a una situación que ha cambiado para las organizaciones representativas de las empresas y para sus miembros, y el cambio se ha acelerado debido a las repercusiones de la crisis económica mundial. Las organizaciones representativas deben responder rápidamente a la evolución del entorno de las empresas en términos de políticas y organización. Las investigaciones de la OIT sobre el impacto de la crisis y sus repercusiones en materia de políticas y de organización para las organizaciones de empleadores han identificado los cuatro ámbitos siguientes para futuras actividades técnicas y de investigación: organización del lugar de trabajo; nuevas necesidades en materia de competencias profesionales; enfoques de política más amplios, y liderazgo. Además, evaluaciones independientes recientes confirman no sólo que la creación de capacidad es una meta a medio o largo plazo, sino también que las organizaciones no son estáticas. Por consiguiente, un factor clave para el éxito y la eficacia de las intervenciones sigue siendo la responsabilización y la apropiación por parte de las organizaciones correspondientes, con el compromiso de sus dirigentes en relación con la aplicación y el seguimiento.

Vinculación con otros resultados

198. La labor realizada con respecto a este resultado proporciona los elementos básicos para los demás resultados y el punto de acceso a los mismos. La creación de capacidad en relación con cuestiones de política abordadas en los diferentes resultados en materia de trabajo decente no puede emprenderse con los mandantes empleadores si no existe capacidad institucional suficiente en las propias organizaciones. A través de la Oficina de Actividades para los Empleadores, las políticas y prioridades de los empleadores se encauzan

hacia los otros resultados. A efectos de eficiencia y eficacia, el trabajo relacionado con las políticas se limitará a los ámbitos escogidos específicamente para la discusión tripartita durante el bienio y a aquellos que puedan tener el mayor impacto directo sobre las empresas. Esto requerirá un esfuerzo continuo para orientar el apoyo y los recursos hacia las prioridades más importantes e interrumpir la labor que revista menos prioridad, o restarle énfasis.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

199. Ampliar la base de conocimientos de las organizaciones de empleadores es una prioridad, ya que guarda relación con el análisis de las necesidades que sustenta la creación eficaz y sostenible de capacidad. Se mejorará la base de datos existente sobre las organizaciones de empleadores a fin de proporcionar una fuente de datos a escala de toda la Oficina sobre las tendencias clave, pero también para poner de relieve las prioridades de las empresas en materia de políticas con miras a incorporarlas de forma más adecuada en los Programas de Trabajo Decente por País. Asimismo, esta labor refuerza la responsabilidad que tiene la Oficina de Actividades para los Empleadores de actuar de manera transversal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, sirviendo de enlace o vía de entrada para la Oficina en lo que respecta a los contactos con los mandantes empleadores. La ampliación del programa de investigación se basará en la labor iniciada en 2010-2011, que incluyó una encuesta mundial de gran alcance que ha establecido una base estadística más sólida, y se centrará en las cuestiones siguientes: i) cuáles son los nuevos problemas y las tendencias transformadoras a las que las empresas se deben enfrentar en el próximo decenio; ii) liderazgo empresarial mundial: el papel de las asociaciones empresariales y de empleadores; iii) adaptar los modelos de organización a la nueva realidad, y iv) mejorar la propuesta de valor de las organizaciones de empleadores en un entorno en constante evolución. La investigación y los análisis

integrarán la perspectiva de las empresas en el programa general de la Oficina en materia de investigación.

Igualdad de género y no discriminación

200. Se seguirá trabajando para promover la igualdad y la no discriminación y para ayudar a las organizaciones de empleadores a fomentar la iniciativa empresarial de la mujer y su autonomía económica a través de la creación de instituciones, y de actividades de promoción y formación. La formación destinada a las organizaciones de empleadores en materia de análisis de la información sobre el mercado de trabajo pondrá de relieve la importancia de disponer de datos desglosados por sexo.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

201. El programa se centrará en intensificar las labores en cinco ámbitos, mediante la implantación de herramientas y métodos nuevos y actualizados desarrollados en 2010-2011 o en bienios anteriores, como el material de formación titulado *Una organización de empleadores eficaz*, así como la guía práctica sobre el entorno propicio para las empresas sostenibles y la guía sobre asociación sectorial, elaboradas en 2010-2011. Esos cinco ámbitos específicos son:

- investigación: ampliar la capacidad en materia de investigación y de encuestas de las organizaciones de empleadores para prestar asistencia en la identificación de políticas y el establecimiento de prioridades;
- políticas: la labor se centra principalmente en ampliar la base de datos empíricos para sustentar las distintas opciones en materia de políticas y mejorar los métodos de promoción correspondientes;
- servicios: utilización de enfoques «a medida» para mejorar o poner en marcha servicios para los Miembros;
- planificación estratégica: asistencia directa para la elaboración, aplicación y evaluación de planes estratégicos;
- estructuras de gobernanza: asegurar que las estructuras de gobernanza de las organizaciones de empleadores se basan en la capacidad de sus organizaciones representativas del sector privado para que expresen su visión colectiva.

202. El apoyo de las organizaciones de empleadores que contribuyan a estas actividades seguirá siendo un elemento clave de la estrategia para transferir conocimientos

especializados a los países y mejorar su capacidad. Un valor añadido de este enfoque es que la OIT, al colaborar con todas las organizaciones de empleadores, tiene la posibilidad de reforzar su propia base de conocimientos en ámbitos de política específicos. Un ejemplo de esto es la Red de la OIT sobre las empresas y la discapacidad, que proporciona información a las empresas sobre la integración y la estabilidad de las personas discapacitadas en el lugar de trabajo.

Alianzas

203. Se reforzarán las alianzas en dos ámbitos en particular. Primero, un mayor hincapié en el programa de investigación propiciará la colaboración con muchos interlocutores de las instituciones académicas. Esto adoptará la forma de un trabajo conjunto sobre un nuevo programa de formación de directores ejecutivos para el personal superior de las organizaciones de empleadores, y constituirá asimismo una aportación al programa general de investigación. Los expertos universitarios destinados a la Oficina de Actividades para los Empleadores por períodos de hasta seis meses representarán una característica innovadora de esta colaboración. Segundo, están surgiendo nuevos actores en el ámbito de la creación de capacidad y la Oficina de Actividades para los Empleadores está colaborando con estos donantes «con ideas afines» para crear una masa crítica de recursos sostenibles necesaria para lograr un cambio y un impacto reales (así como para compartir las buenas prácticas en ámbitos como la sostenibilidad y la gestión basada en los resultados).

Comunicación

204. El objetivo principal consistirá en difundir los resultados y el futuro programa de políticas que emanen de la reunión internacional de la OIT que se celebrará en 2011 sobre el futuro de la representación empresarial, cuyo público principal estará constituido por los mandantes empleadores. Con el nuevo programa de investigación mencionado anteriormente, se presentarán mejores oportunidades para sensibilizar en mayor medida a los responsables de la adopción de decisiones y a los formadores de opinión sobre el importante papel que desempeñan las organizaciones empresariales en el desarrollo del sector privado.

Cooperación técnica

205. El programa sigue siendo un programa mundial, con la participación de especialistas técnicos en la sede y en las oficinas exteriores que trabajan conjuntamente para crear un

enfoque basado en el producto que responda a las necesidades específicas de los empleadores. El enfoque difiere según las circunstancias y el nivel de desarrollo de las organizaciones. El objetivo es elaborar un programa técnicamente sólido y centrado en el cliente, que pueda generar un impulso y ser reconocido por los homólogos como una contribución de alta calidad al desarrollo del sector privado a nivel mundial. El enfoque, i) se centra en el desarrollo del sector privado; ii) está orientado en función de la demanda, mediante la utilización de mecanismos eficaces para medirla, y iii) tiene un carácter mundial, por el hecho de contar con un equipo mundial. Asimismo, aborda las cuestiones de adquisición del control por los actores nacionales. El programa prevé un enfoque más sólido con respecto a la formulación de políticas, pues abarca los cinco ámbitos presentados en la sección titulada «Desarrollo de la capacidad de los mandantes», *supra*. Para que la definición de las políticas y el establecimiento de prioridades sean más eficaces es necesario que se basen en unas estructuras de gobernanza

eficaces, en una planificación estratégica apropiada, en datos empíricos y en una promoción efectiva. Los servicios prestados por una organización de empleadores deberían basarse principalmente en su papel en el ámbito de las políticas, dado que ofrece un valor añadido al permitir prestar servicios a las empresas que los operadores comerciales no pueden prestar al mismo nivel.

Gestión de los riesgos

206. Existe el riesgo de que los resultados obtenidos no perduren si las organizaciones de empleadores no adquieren suficiente control del proceso. Para reducir este riesgo, la Oficina se esforzará por establecer y facilitar su apropiación mediante la participación de las organizaciones de empleadores, empezando por un análisis inicial de las necesidades. La plena participación de las organizaciones de empleadores en el análisis de las necesidades es esencial para la estrategia de reducción del riesgo, ya que los programas bien orientados que responden a las más altas prioridades facilitan la apropiación y la sostenibilidad.

Indicadores

Indicador 9.1. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, adoptan un plan estratégico para aumentar la eficacia de sus estructuras y prácticas de gestión

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- se aprueba un plan estratégico para la organización de empleadores, documentado en las actas de su junta directiva o documento equivalente;
- se pone en marcha un programa de desarrollo de la capacidad para la dirección y el personal de la organización de empleadores de acuerdo con el plan estratégico.

Criterio de referencia

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

Meta

14 organizaciones de empleadores, de las cuales 3 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y 3 en Europa

Indicador 9.2. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, crean o refuerzan considerablemente sus servicios para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- se adopta oficialmente un plan presupuestado para ampliar los servicios a las empresas miembro efectivas y potenciales de la organización de empleadores;
- la organización de empleadores presta servicios nuevos o mejorados, documentados a través de los registros de servicios (formación, sistemas de información, publicaciones, servicios de consultoría).

Criterio de referencia

40 organizaciones de empleadores

Meta

18 organizaciones de empleadores, de las cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y 2 en Europa

Indicador 9.3. Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, aumentan su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas en los planos nacional, regional e internacional	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ las organizaciones de empleadores establecen estructuras internas o mejoran el funcionamiento de las mismas para conocer y coordinar las opiniones de los miembros, formulan estrategias y objetivos de promoción en función de las necesidades de los miembros, y preparan posiciones de política y materiales de promoción bien documentados; ■ las organizaciones de empleadores participan en consultas con los gobiernos u otros interlocutores clave para dar a conocer sus opiniones, constituir alianzas con otras instituciones o difundir mejor sus posiciones de política en los medios de comunicación; ■ las posiciones de las organizaciones de empleadores se reflejan en las leyes o políticas adoptadas en los planos nacional, regional o internacional.	
Criterio de referencia	Meta
15 organizaciones de empleadores	9 organizaciones de empleadores, de las cuales 2 en África, 3 en las Américas, 1 en Asia y 3 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

207. Durante los últimos dos bienios, la primera prioridad de los sindicatos ha sido afrontar las consecuencias de la crisis mundial, especialmente el aumento de la desigualdad, la degradación medioambiental y el desempleo. La crisis produjo un debilitamiento de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos, que son esenciales para una recuperación sostenible. La experiencia en 2010-2011 ha demostrado que la mayor capacidad de los sindicatos para afrontar problemas socioeconómicos profundos, y su creciente participación en los Programas de Trabajo Decente por País, basada en las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y otros elementos de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo, son factores que les han ayudado a hacer respetar los derechos fundamentales. Durante 2012-2013, la labor se centrará, por consiguiente, en las normas internacionales del trabajo, las respuestas a la crisis y el fortalecimiento de la participación de los sindicatos en los Programas de Trabajo Decente por País. Ello se llevará a cabo mediante la creación de capacidad y la investigación en materia de políticas socioeconómicas, prestando la debida atención a los factores macroeconómicos, los salarios, la protección social, las políticas fiscales, la

negociación colectiva, los servicios públicos y la SST.

Vinculación con otros resultados

208. La labor en virtud de este resultado no sólo tiene como fin la consecución del mismo, sino también sentar las bases para la integración de las prioridades de los trabajadores en los demás resultados. Durante 2011-2012, la investigación, los materiales de promoción y los perfiles por país sobre normas internacionales del trabajo incluirán vínculos con los resultados 14 (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva) y 18 (normas internacionales del trabajo), reforzados con vínculos con resultados sobre ámbitos normativos específicos como la cobertura de seguridad social (resultado 4), las condiciones de trabajo (resultado 5) y la migración laboral (resultado 7). Los vínculos con el resultado 3 (empresas sostenibles) implicarán una reactualización de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las EMN), incluyendo sinergias con las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y con iniciativas relativas a las cadenas mundiales de suministro. La labor sobre el cambio climático y los cambios demográficos incluirá investigación sobre la participación de los trabajadores y las condiciones de trabajo en los empleos verdes.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

209. La difusión de información y el asesoramiento en materia de políticas destinados a los sindicatos se basarán en investigaciones empíricas sobre políticas socioeconómicas. La Oficina proporcionará casos repertoriados con el fin de ayudar a los sindicatos a preparar sus posturas para las reuniones de la Conferencia y del Consejo de Administración, así como para reuniones regionales y sectoriales. Los sindicatos tendrán acceso a análisis macroeconómicos e investigaciones de calidad como parte de su desarrollo institucional. A través de la Universidad Global del Trabajo y de la Red Sindical Mundial de Investigación, la Oficina promoverá investigaciones que faciliten la difusión del conocimiento y programas de calificación en cinco campus universitarios de cuatro regiones. Los resultados de las investigaciones se difundirán a través de una publicación bianual, reseñas de políticas, documentos de trabajo, un sitio web y una columna periódica en Internet. Las investigaciones y análisis nutrirán el programa general de investigación de la Oficina sobre los siguientes temas: recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad; logro de un crecimiento impulsado por los ingresos y respeto de los derechos en el trabajo; y función de las normas internacionales del trabajo con miras a reequilibrar la globalización. Por último, se elaborarán materiales de promoción sobre convenios específicos en relación con la crisis y perfiles por país en relación con las normas internacionales del trabajo.

Igualdad de género y no discriminación

210. La igualdad de género y la lucha contra otras formas de discriminación serán objeto de una incorporación generalizada, en consonancia con el hincapié que en ello hace la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^a reunión, en 2009. Se dará prioridad a la discriminación contra los migrantes, los pueblos indígenas y las mujeres que sufren de discriminación múltiple, así como al seguimiento de los instrumentos relativos a los trabajadores domésticos y de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), en relación con la estigmatización y la discriminación. Se proporcionarán servicios de formación y asesoramiento para generar conocimientos técnicos especializados en los ámbitos de los contratos precarios y las políticas salariales por una parte, y para facilitar las reformas sindicales y la formación interna de los

sindicatos, por otra, con el fin de reforzar la representación de la mujer en los sindicatos, incluido en los niveles de la toma de decisiones.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

211. Las actividades de creación de capacidad para los sindicatos se llevarán a cabo en tres ámbitos interrelacionados: normas internacionales del trabajo; respuesta a la crisis, y Programas de Trabajo Decente por País. La labor en relación con las normas internacionales del trabajo incluirá asistencia al Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT para la propuesta de nuevas normas, en particular un instrumento relativo al Piso de Protección Social. Otro ámbito importante en el que se pondrá el acento será la promoción del cumplimiento de las normas. A este respecto, se iniciará una campaña mundial para la ratificación y la aplicación de todas las normas a que hace referencia el Pacto Mundial para el Empleo. Se incluirán en esta labor los Convenios núms. 87, 97, 98, 102, 122, 131, 135, 143, 144, 151, 154, 155, 158 y 181, así como la Recomendación núm. 198 y el convenio eventual sobre trabajadores domésticos. Se prestará especial atención a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en cinco países de Asia (India, Malasia, Nepal, Tailandia y Viet Nam). Con respecto al seguimiento de casos supervisados por los órganos de control, la Oficina dará prioridad a la cooperación con los sindicatos de países que están sujetos a resoluciones especiales, a comisiones de encuesta o a los párrafos especiales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. También mejorará la difusión de las conclusiones formuladas por los órganos de control en los medios de comunicación y su puesta en conocimiento de otras organizaciones internacionales.

212. La labor relativa a las respuestas a la crisis incluirá: i) cursos de formación internacionales sobre campañas de políticas que promuevan una recuperación económica impulsada por los salarios y el concepto de un Piso de Protección Social; ii) la creación de redes regionales de expertos en todas las regiones, en coordinación con el Centro de Turín y la Universidad Global del Trabajo, para promover la ampliación de la cobertura de seguridad social, incluida la ratificación de las normas respectivas; y iii) un curso de creación de capacidad sobre un modelo de crecimiento económico alternativo que será impartido por el Programa de Actividades para los Trabajadores en el Centro de Turín. Se llevarán a cabo actividades para promover la difusión del Pacto

y la inclusión de sus principios en los Programas de Trabajo Decente por País en países en los que todavía no se ha implantado y en programas conjuntos con otros organismos de las Naciones Unidas.

213. La labor destinada al fortalecimiento de la participación de los sindicatos y a la inclusión de las prioridades de los trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País comprenderá: i) formación sobre la formulación, aplicación y seguimiento de los Programas de Trabajo Decente por País; ii) formación sobre trabajo precario, prestando especial atención a la migración y al trabajo informal; iii) formación para asegurar la inclusión sistemática de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva en los Programas de Trabajo Decente por País; y v) apoyo para la unificación de los sindicatos a nivel nacional, en particular en los países africanos de habla francesa.

Alianzas

214. Se alentará la cooperación Sur-Sur sobre varias cuestiones mediante iniciativas subregionales, poniendo el acento en las normas internacionales del trabajo. Se tratará de forjar alianzas entre los sindicatos y los Coordinadores Residentes y los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países dentro de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), con la ayuda de las oficinas exteriores. La Oficina buscará asimismo una mayor coherencia entre las instituciones internacionales a través de una mejor regulación, una gobernanza más sólida y una mayor participación de los sindicatos en iniciativas conjuntas con las instituciones multilaterales.

Comunicación

215. La comunicación y las actividades de divulgación dirigidas a las organizaciones de trabajadores, a los interesados en la labor de la OIT y a otras organizaciones de las Naciones Unidas, así como al público en general, son importantes. La labor al respecto incluirá la difusión de las conclusiones de los órganos de control a los medios de comunicación y a las

organizaciones internacionales a través del sitio web de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, así como la creación de plataformas regionales o subregionales comunes para los trabajadores sobre diversas cuestiones. Las conclusiones de los órganos rectores de la OIT y de las reuniones regionales y sectoriales serán objeto de seguimiento con los sindicatos pertinentes, lo cual incluirá la publicación de notas de información.

Cooperación técnica

216. Las centrales sindicales nacionales de los países donantes y receptores participarán en la tarea de movilización de recursos para asegurarse de que se incluyen actividades de creación de capacidad para las organizaciones de trabajadores en todos los proyectos de cooperación técnica. La Oficina trabajará en estrecha colaboración con el personal responsable de los proyectos para garantizar que las necesidades de los trabajadores con respecto a los mismos se comprenden adecuadamente. La participación del Centro de Turín en la elaboración de los proyectos se convertirá en una práctica sistemática.

Gestión de los riesgos

217. La participación de las organizaciones de trabajadores en la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País, así como la inclusión en ellos de sus prioridades, es esencial para el éxito de los programas. Existe el riesgo de que, en algunos países, las organizaciones de trabajadores no participen en el proceso, o no puedan interactuar con el personal de las Naciones Unidas a nivel nacional debido a que su contribución al desarrollo económico y social no se comprende o reconoce adecuadamente. Para paliar este riesgo, la Oficina tratará de reforzar la participación de las organizaciones de trabajadores en los Programas de Trabajo Decente por País y otros marcos de desarrollo, entre otras cosas, mediante unos mecanismos mejorados que permitan una mejor interacción con el personal de las Naciones Unidas y una utilización óptima del apoyo financiero de los donantes en el país.

Indicadores

Indicador 10.1. Número de organizaciones nacionales de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y programas de formación

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

- la planificación estratégica y los programas de formación abarcan una o más de las siguientes esferas: normas internacionales del trabajo y derechos sindicales; diálogo social; reducción de la pobreza; salarios; relaciones de trabajo; trabajo infantil; migrantes; igualdad de género; empleo; seguridad social; economía informal; seguridad y salud en el trabajo; VIH/SIDA en el lugar de trabajo; inspección del trabajo; zonas francas industriales, y empleos verdes y decentes;
- la planificación y los programas de formación incluyen uno o más de los siguientes elementos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; Programa Global de Empleo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Criterio de referencia

Organizaciones de trabajadores de 33 Estados Miembros, de las cuales 6 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 13 en Asia y 5 en Europa

Meta

28 organizaciones de trabajadores, de las cuales 7 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia y 2 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

Organizaciones de trabajadores de 32 Estados Miembros, de las cuales 15 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados árabes y 8 en Asia

Meta

20 organizaciones de trabajadores, de las cuales 6 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y 2 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

218. Tras la crisis, un creciente número de Estados Miembros se dirigió a la OIT en busca de asistencia para reformar la legislación laboral y los sistemas de administración e inspección del trabajo. La experiencia ha demostrado que la respuesta de la OIT resultó más eficaz cuando estuvo basada en herramientas prácticas para mejorar las estructuras y la gestión institucionales de los ministerios de trabajo, junto con una formación especializada y análisis comparativos para mejorar la capacidad de los legisladores y de los administradores e

inspectores del trabajo. En el ámbito de la inspección del trabajo, cabe optimizar el impacto de los recursos limitados centrándose en temas clave (como el trabajo no declarado, la igualdad de género, el trabajo infantil y el VIH/SIDA) y sectores clave (como la agricultura y la construcción). Los productos elaborados mediante iniciativas piloto específicas en 2010-2011 se ampliarán para convertirse en herramientas mundiales destinadas a una amplia difusión. La experiencia también ha demostrado que el impacto de la cooperación técnica en las instituciones de administración del trabajo es mayor cuando existe un componente de aprendizaje *inter pares* (por ejemplo, a través de la cooperación Sur-Sur),

que permite a los órganos nacionales de administración del trabajo intercambiar directamente sus buenas prácticas y crear comunidades de prácticas. Iniciar y facilitar tales alianzas y redes será un elemento importante de la estrategia futura. Por último, la experiencia reciente ha puesto de manifiesto asimismo un aumento de la demanda de información comparada sobre derecho laboral en los ámbitos de las nuevas formas de empleo, la aplicación de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), así como de la terminación del empleo. En 2012-2013, tratarán de ampliarse y sistematizarse los conocimientos comparados sobre estos temas, sobre la base de la experiencia adquirida en la elaboración de la base de datos de la OIT sobre la legislación de protección del empleo (EPLex).

Vinculación con otros resultados

219. En su esfuerzo continuo por ayudar a los países a luchar contra el trabajo no declarado mediante la inspección del trabajo, la Oficina continuará combinando la labor en los ámbitos de la migración laboral (resultado 7) y el trabajo forzoso (resultado 15). La Oficina seguirá elaborando materiales y herramientas de formación para que los inspectores puedan detectar y erradicar efectivamente el trabajo infantil (resultado 16), en estrecha colaboración con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Centro de Turín. Se prevé continuar la labor en la esfera de la inspección sobre salud y seguridad en el trabajo y la aplicación efectiva del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (resultado 6). De igual forma, los servicios de asesoramiento sobre derecho laboral de la Oficina se centrarán en las condiciones de trabajo (resultado 5) de los trabajadores domésticos y en la formulación de métodos innovadores para garantizar la protección de los trabajadores en todas las formas de relación de trabajo en el contexto de la labor de los países destinada a promover el empleo (resultado 1).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

220. La labor se centrará en mejorar la recopilación de datos sobre inspección del trabajo promoviendo estadísticas de inspección y registros administrativos normalizados para permitir una mayor comparabilidad a nivel internacional y ayudar a los países a analizar el

desempeño en ese ámbito y mejorar la planificación y el seguimiento de las actividades de inspección. Con respecto al derecho laboral, el seguimiento por parte de la Oficina de las reformas legislativas continuará mediante la actualización de EPLex y la publicación de informes de políticas y documentos de trabajo sobre temas de derecho laboral de actualidad, en particular sobre la relación de trabajo. Estos datos y análisis contribuirán a la investigación sobre las tendencias y acontecimientos en los ámbitos de la administración e inspección del trabajo y de la función del derecho laboral, lo que supondrá una contribución al programa general de investigación de la Oficina sobre el logro de un crecimiento impulsado por los ingresos. Esta labor se enriquecerá con auditorías de la administración y la inspección del trabajo previa demanda, y con cinco nuevos perfiles por país relativos a la administración del trabajo, y otros cinco relativos a la inspección del trabajo, a los que se sumará la actualización de otros diez perfiles. Los módulos didácticos para los inspectores del trabajo y las guías temáticas existentes, por ejemplo, sobre trabajo no declarado, seguirán utilizándose y adaptándose a los contextos nacionales para ayudar a los administradores e inspectores del trabajo a mejorar sus conocimientos, competencias profesionales y métodos de trabajo.

Igualdad de género y no discriminación

221. Los sistemas de administración e inspección del trabajo, así como los tribunales, se reforzarán a fin de que puedan hacer cumplir mejor la legislación nacional sobre igualdad de género. Más específicamente, los ministerios de trabajo recibirán asistencia sobre mecanismos para la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo que faciliten la concepción de políticas y la prestación de servicios que respondan a las necesidades de las mujeres y los hombres trabajadores. Sobre la base de la labor iniciada en 2010-2011, se dispensará formación para inspectores del trabajo con el fin de que incorporen el objetivo de la igualdad de género en su labor, promoviendo de este modo los principios de los convenios sobre igualdad de género. La Oficina continuará proporcionando servicios de asesoramiento sobre derecho del trabajo con el fin de asegurarse de que la legislación laboral no tenga un efecto adverso o discriminatorio para las mujeres o los hombres.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

222. Los materiales didácticos sobre inspección del trabajo elaborados en 2010-2011 con el Centro de Turín serán el instrumento básico para reforzar los conocimientos y competencias profesionales de los administradores e inspectores del trabajo, sobre la base de los principios de los Convenios núms. 81 y 129, y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Las guías didácticas elaboradas para las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la función de la inspección del trabajo también serán objeto de amplia difusión mediante actividades de formación de los interlocutores sociales, en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. Sobre la base de las conclusiones de las auditorías sobre administración e inspección del trabajo, la Oficina prestará asesoramiento en materia de políticas y examinará programas de acción para reforzar la capacidad institucional de los ministerios e inspecciones del trabajo para la prestación de servicios. Asimismo, convocará foros de políticas temáticos y sectoriales teniendo en cuenta las conclusiones de la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo que adopte la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.^a reunión, en 2011, con el fin de facilitar el intercambio de buenas prácticas nacionales. Junto con el Centro de Turín, la Oficina dispensará formación presencial y a distancia sobre cómo reforzar la protección de los trabajadores precarios y sobre procesos participativos de elaboración de legislación laboral, en sus esfuerzos por asegurarse de que todos los procesos de reforma de la legislación del trabajo respetan el principio del tripartismo.

Alianzas

223. La Oficina impulsará nuevas alianzas mundiales, en particular con el establecimiento de una red internacional de ministerios del trabajo, con inclusión de las inspecciones del trabajo, con el fin de crear una comunidad profesional de prácticas. Ello complementará la participación ya activa de la Oficina en la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo, el Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo y la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo, que sirven como plataformas para la difusión de la labor de la Oficina y para forjar alianzas con los profesionales de todo el mundo. La Oficina continuará asimismo siendo la sede de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo

y de la Seguridad Social (SIDTSS) y ampliando su colaboración con expertos universitarios, otras instituciones y redes regionales especializadas en derecho del trabajo.

Comunicación

224. La estrategia de comunicación de la Oficina se centra en la difusión a través de Internet de información y conocimientos en los ámbitos del derecho del trabajo (EPLex), la administración y la inspección del trabajo. El interés renovado dentro de la OIT por desarrollar la capacidad de los ministerios de trabajo y las inspecciones del trabajo implicará también tareas de sensibilización con el fin de presentar a los mandantes las herramientas y servicios a su disposición y de poner de relieve la importancia de unas instituciones sólidas de administración del trabajo para lograr resultados en materia de trabajo decente.

Cooperación técnica

225. La Oficina reunirá apoyo para el resultado 11 mediante la creación de un consorcio de donantes comprometidos a promover la aplicación de las conclusiones de la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo que adopte la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.^a reunión, en 2011. La estrategia de cooperación técnica se centrará no tanto en programas para países concretos sino en la elaboración, puesta a prueba y oferta de herramientas temáticas mundiales a través de intervenciones en función de la demanda y de una mayor colaboración horizontal entre países. Este enfoque modificado ampliará el impacto de la Oficina a través de las diferentes regiones y permitirá aprovechar los conocimientos especializados y los recursos invertidos en todos los Estados Miembros que colaboren con la tarea. La cartera de cooperación técnica sobre derecho del trabajo se ampliará para responder a las prioridades nacionales incluidas en los Programas de Trabajo Decente por País y otros marcos de políticas nacionales que exigen una gobernanza del mercado de trabajo más eficiente y un afianzamiento del Estado de derecho.

Gestión de los riesgos

226. Un riesgo importante, relacionado con la crisis, es la posibilidad de que los gobiernos adopten medidas de austeridad que supongan una reducción de los recursos disponibles para los ministerios e inspecciones del trabajo, mermando con ello la capacidad de éstos para emprender o aplicar reformas y mejorar la prestación de servicios. Para paliar este riesgo,

la Oficina trabajará con las instituciones de administración del trabajo a fin de buscar

métodos de trabajo más eficaces y eficientes incluso en épocas de restricción presupuestaria.

Indicadores

Indicador 11.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan sus sistemas de administración del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: - se establece o revitaliza un mecanismo de coordinación en el marco del sistema de administración del trabajo con el cometido de poner en práctica la política laboral nacional a nivel central y descentralizado; - se adopta una reglamentación que permite al sistema de administración del trabajo ampliar progresivamente sus servicios a los trabajadores y los empleadores de la economía informal; - el sistema de administración del trabajo proporciona asesoramiento técnico y otros servicios, incluso mediante alianzas público-privadas, a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, tal como se documenta en los registros de los servicios prestados (por ejemplo, en registros, sistemas de información, páginas web); - se mejora la situación del personal de la administración del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones.	
Criterio de referencia	Meta
10 Estados Miembros	9 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y 1 en Europa

Indicador 11.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su sistema de inspección del trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: - se mejora la situación del personal de inspección del trabajo para asegurarse de que los funcionarios públicos gocen de condiciones de servicio que garanticen la estabilidad del empleo y la independencia en el desempeño de sus funciones y un mandato para imponer sanciones (artículo 6 del Convenio núm. 81); - el sistema de administración del trabajo aplica un plan de formación presupuestado para los inspectores del trabajo, con la debida atención a las funciones especiales que pueden asignarse a las inspectoras y los inspectores; - en la administración del trabajo se establece o refuerza un sistema que permita disponer de registros actualizados, y de datos y estadísticas desglosados por sexo, con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo por empresa; - el sistema de administración del trabajo pone en práctica una estrategia para sensibilizar a los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre los aspectos técnicos y el alcance de la inspección del trabajo.	
Criterio de referencia	Meta
10 Estados Miembros	11 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 2 en Asia y 2 en Europa

Indicador 11.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan nuevas leyes laborales o mejoran las existentes, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y en consulta con los interlocutores sociales	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - adopción de códigos del trabajo o de revisiones importantes de las leyes y reglamentaciones laborales que reflejen por lo menos el 50 por ciento de los comentarios de la Oficina; - se elabora una política nacional relativa a la protección de los trabajadores en el marco de una relación de trabajo de conformidad con el párrafo 4 de la Recomendación núm. 198.	
Criterio de referencia	Meta
2 Estados Miembros	8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 1 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

227. Las enseñanzas extraídas de la asistencia de la Oficina durante la crisis indican que los conocimientos comparados y actualizados de la evolución de la situación con respecto al diálogo social tripartito, la negociación colectiva y la solución de conflictos y sus repercusiones son esenciales para proporcionar a los mandantes asesoramiento fiable y oportuno en materia de políticas. Asimismo, sientan las bases necesarias para la elaboración de herramientas de alcance mundial, como los manuales sobre las consultas tripartitas y la negociación colectiva, que tienen por objetivo reforzar la capacidad de los mandantes para participar activamente en respuestas eficaces. La experiencia también muestra que la asistencia de la OIT destinada a desarrollar las instituciones de diálogo social a nivel regional o subregional y la colaboración con otras organizaciones internacionales desempeñan una función capital en la consolidación de estos resultados a nivel nacional. En 2012-2013 la estrategia se centrará, en particular, en los siguientes aspectos: i) mejorar y ampliar la base de conocimientos, y ii) reforzar las actividades de promoción y la labor en materia de políticas a nivel regional e internacional, en particular con respecto a organismos de las Naciones Unidas e instituciones internacionales como el PNUD, el FMI y el Banco Mundial para asegurarse de que haya una mayor participación de los mandantes de la OIT en sus actividades.

Vínculos con otros resultados

228. Se reforzarán los vínculos con otros resultados clave a fin de alcanzar los objetivos de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y del Pacto Mundial para el Empleo. La Oficina seguirá fortaleciendo las instituciones y mecanismos de diálogo social y combinando las actividades en los ámbitos siguientes: la mejora de la gobernanza tripartita de los sistemas de seguridad social (resultado 4), la función de la negociación colectiva y de una política salarial eficaz (resultado 5), la recopilación de indicadores sobre trabajo decente, en particular sobre el diálogo social (resultado 19), la puesta en marcha, a título experimental, de una

herramienta conjunta de alcance mundial sobre negociación colectiva (resultado 14), la formulación de una legislación laboral adecuada (resultado 11) y la promoción de un enfoque del trabajo decente específico para cada sector (resultado 13). La igualdad de género se tratará como un componente transversal, mientras que se estrecharán los vínculos con el Programa Empleos Verdes de la OIT en el contexto del resultado 3 sobre las empresas sostenibles.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

229. La Oficina seguirá realizando análisis comparativos de las tendencias e innovaciones en materia de diálogo social y negociación colectiva a todos los niveles. Esta labor consistirá en recopilar y analizar indicadores clave de diálogo social (alcance de la negociación colectiva y densidad sindical) y en apoyar los esfuerzos de los países por mejorar las estadísticas al respecto. Sobre la base de la labor iniciada en el bienio anterior, se realizarán investigaciones sobre las relaciones laborales transfronterizas así como sobre la función del diálogo social tripartito y de la negociación colectiva en ámbitos como la gobernanza de la seguridad social, la promoción de las normas internacionales del trabajo, las prácticas laborales flexibles, las formas atípicas de empleo, las empresas sostenibles y la transición justa hacia economías con baja emisión de carbono. Estas investigaciones y análisis se incorporarán a los estudios que se llevan a cabo en toda la Oficina sobre la función de las normas internacionales del trabajo para reequilibrar la globalización. Al mismo tiempo, se llevarán a cabo nuevas investigaciones sobre las repercusiones que tiene para los salarios y la productividad la aplicación de distintos sistemas de negociación salarial, en particular en los países en desarrollo; dichas investigaciones servirán de base para los estudios realizados a nivel de toda la Oficina sobre el logro de un crecimiento basado en los ingresos.

Igualdad de género y no discriminación

230. La OIT intensificará el apoyo que proporciona a los mandantes para mejorar la representación de las mujeres en las instituciones y mecanismos tripartitos de diálogo social, como los consejos económicos y

sociales y los equipos de negociación a todos los niveles, así como la participación activa de las mujeres en estas instituciones. Asimismo, se prestará apoyo para promover la igualdad de género y prácticas de empleo integradoras como cuestiones que se han de tratar en la negociación colectiva y el diálogo social tripartito. Se elaborarán herramientas de formación sobre el diálogo social y la igualdad de género en estrecha cooperación con la Oficina para la Igualdad de Género y el Centro de Turín, que se utilizarán en las actividades de fomento de la capacidad destinadas a los actores del diálogo social en los países.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

231. Fortalecer la capacidad de los mandantes para que participen en diálogos sociales tripartitos y negociaciones colectivas eficaces requiere la adopción de un enfoque preciso en el que se utilicen las herramientas de alcance mundial elaboradas en 2010-2011, como las guías prácticas para el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y para el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), así como los manuales sobre la negociación colectiva y el diálogo social tripartito. La Oficina prestará especial atención al desarrollo de la capacidad de los mandantes para que participen en un diálogo social tripartito sobre políticas y en acuerdos de negociación que promuevan una recuperación equilibrada. También se centrará en reforzar la capacidad de las agrupaciones regionales, como la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) y la Unión Económica y Monetaria del África Occidental, para que recurran al diálogo social como un medio de promover el trabajo decente.

Alianzas

232. Se seguirá colaborando con interlocutores como la Unión Africana, la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Comisión Europea, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo y Empleo (ILERA) y otras instituciones de investigación, así como con entidades no estatales y actores económicos, como empresas multinacionales y sindicatos que operan a nivel sectorial en el plano mundial.

Estas alianzas ayudarán a la Oficina a ampliar su base de conocimientos en materia de diálogo social y relaciones laborales, determinar las prácticas óptimas y difundir los resultados. En 2012-2013, la Oficina estudiará nuevas posibilidades de establecer alianzas de colaboración con instituciones como la Asociación Internacional de los Consejos Económicos y Sociales, con la red interinstitucional sobre la solución de conflictos y con determinados organismos de las Naciones Unidas, como el PNUD, a fin de apoyar su labor relacionada con el fortalecimiento de las instituciones.

Comunicación

233. Mediante el uso de una tecnología de la información perfeccionada, la Oficina divulgará información y conocimientos sobre la importancia de unas relaciones de trabajo y de empleo adecuadas, del diálogo social y de la negociación colectiva para promover el trabajo decente, mediante reseñas de políticas destinadas a los mandantes, a las instituciones con las que se mantienen alianzas de colaboración y a las organizaciones internacionales que participan en la cooperación para el desarrollo.

Cooperación técnica

234. La Oficina reforzará su cartera de proyectos de cooperación técnica en aquellas regiones en las que las instituciones de diálogo social están insuficientemente desarrolladas. Asimismo, procurará desarrollar sus actividades de cooperación técnica sobre la solución de conflictos, con inclusión de herramientas de alcance mundial para ayudar a los países a reforzar estas instituciones.

Gestión de los riesgos

235. El principal riesgo es una falta de voluntad y compromiso políticos en los países para adoptar las medidas necesarias a fin de reforzar las instituciones de diálogo social y proporcionar suficientes recursos a estas instituciones para que puedan funcionar eficazmente y obtener resultados adecuados en materia de políticas. La Oficina seguirá velando por que la asistencia que presta a los países comprenda un diálogo continuo con todos los mandantes a fin de proporcionar apoyo a estas instituciones y de mantenerlo como un medio de reducir estos riesgos.

Indicadores

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente:

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

Criterio de referencia

20 Estados Miembros

Meta

12 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 3 en Europa

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

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

Criterio de referencia

10 Estados Miembros

Meta

10 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y 3 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

236. La experiencia derivada de la crisis económica mundial ha puesto de relieve que se deberían establecer prioridades de manera dinámica y flexible para responder oportunamente a las necesidades de los mandantes. Los conocimientos en tiempo real y por sectores específicos han resultado esenciales para la respuesta de la Oficina. La puntualidad y pertinencia de los datos y análisis sobre las tendencias del empleo y las condiciones de trabajo por actividad económica han ayudado a los mandantes a controlar mejor las repercusiones de la crisis y el proceso de recuperación. La experiencia reciente también muestra un aumento constante en el nivel de

ratificación de los convenios sectoriales, que se puede explicar en parte por un enfoque de la Oficina más centrado en promover la ratificación. Basándose en las experiencias derivadas de la promoción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, se concibieron y aplicaron proyectos de asistencia técnica y herramientas para ayudar a adaptar la legislación nacional a los requisitos de los convenios sectoriales. La estrategia que se aplicará para lograr este resultado en 2012-2013 girará en torno a los siguientes elementos: i) asistencia específica para la ratificación y aplicación de convenios sectoriales a nivel de los países, prestando especial atención a aquellas normas que tratan de las ocupaciones más peligrosas como, por ejemplo, la agricultura, la construcción, la pesca y la minería, y ii) apoyo para la promoción del diálogo social sectorial, en particular mediante la

creación de consenso sobre cuestiones sectoriales fundamentales y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes nacionales, así como a través de programas de acción sectoriales y actividades de formación a nivel nacional. En este sentido, el programa Better Work, que hace especial hincapié en la mejora de la cooperación entre los trabajadores y la dirección, de las condiciones de trabajo y del diálogo social, será un importante pilar de la estrategia de la OIT para lograr este resultado.

Vinculación con otros resultados

237. La aplicación de un enfoque del trabajo decente específico para cada sector conlleva intrínsecamente la incorporación de los distintos resultados de trabajo decente y su utilización como base. La estrategia para 2012-2013 consiste en una labor combinada para promover la aplicación de normas sectoriales (resultado 18); mejorar las condiciones de trabajo (resultado 5) a nivel sectorial en ámbitos como la agricultura, la construcción, la pesca, la minería y los servicios públicos; mejorar la seguridad y salud en el trabajo (resultado 6) en las industrias química, del gas y del petróleo y del transporte marítimo, entre otras; prevenir el VIH/SIDA (resultado 8) a través de la aplicación de directrices específicas por sectores como en los de la educación, la salud, los servicios postales, el transporte por ferrocarril y carretera y el turismo. Se reforzarán las sinergias para sostener un enfoque del trabajo forzoso más específico para cada sector (resultado 15), en particular mediante la colaboración con federaciones sindicales de alcance mundial.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

238. Las labores relacionadas con la recopilación y sistematización de datos específicos por sectores, incluidas las tendencias del empleo, seguirán siendo prioritarias. Estos datos servirán para el análisis de cuestiones fundamentales en determinados sectores, como por ejemplo para la determinación de las necesidades futuras en materia de competencias profesionales (en los ámbitos de producción de metales básicos, productos químicos, comercio, finanzas, manufacturas y puertos); la mejora de la competitividad a través de la promoción del trabajo decente (textiles, electrónica); la mejora y modificación de las condiciones de trabajo, en particular para las mujeres (agricultura, construcción, educación, transporte); las consecuencias laborales de las nuevas tecnologías (ingeniería mecánica y eléctrica, minería, petróleo y gas); los trabajadores migrantes (pesca), y las repercusiones de un

mayor respeto de las normas del trabajo para las vidas de los trabajadores y de sus familias y para la competitividad del sector (industrias del vestido y de la electrónica). Se publicarán los datos y análisis, entre otros, a través de perfiles por país de los sectores específicos; dichos datos servirán de base para los procesos de diálogo social con los mandantes y los responsables de la adopción de políticas a nivel internacional y nacional, que darán lugar a programas orientados hacia las políticas y a la acción. Esta labor contribuirá a las actividades de investigación emprendidas en toda la Oficina sobre la recuperación sostenible y el trabajo decente (mediante el análisis de las repercusiones de las medidas adoptadas por los países a nivel sectorial a fin de promover una recuperación intensiva en empleo), así como sobre la recuperación del empleo con la creación de empleos de calidad (mediante las labores de investigación sobre las condiciones de trabajo a nivel sectorial). Se establecerá una red institucional, integrada por universidades especializadas, instituciones vinculadas a los interlocutores sociales a nivel sectorial, redes de investigación e instituciones académicas, a fin de incrementar la capacidad de la Oficina para reunir y divulgar información sectorial específica de manera precisa, y al mismo tiempo ampliar el alcance del Programa de Trabajo Decente.

Igualdad de género y no discriminación

239. Las cuestiones de género se tratarán sistemáticamente a través de la recopilación y la divulgación de datos desglosados por sexo y del análisis de género en relación con las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo en sectores específicos. Se dará prioridad al análisis del acceso al empleo y las condiciones de trabajo en función del género en sectores en los que tradicionalmente predominan los hombres, como la minería, el petróleo y el gas, y el transporte marítimo. Asimismo, las investigaciones y el desarrollo de conocimientos seguirán respondiendo a la necesidad de promover la igualdad de género en sectores específicos como la pesca, el sector marítimo y el transporte.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

240. A partir de las herramientas desarrolladas en bienios anteriores, se impartirá formación específica en el lugar de trabajo/a nivel de la empresa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, prestando especial atención a los sectores más peligrosos (construcción, pesca, minería y transporte), y formación específica a nivel de la empresa para promover el cumplimiento de las normas del trabajo, y

mejorar al mismo tiempo la productividad y la competitividad. A través del programa Better Work, la Oficina seguirá ayudando a las empresas a mejorar las prácticas basadas en las normas fundamentales del trabajo de la OIT y en la legislación nacional del trabajo, y se centrará en particular en las industrias intensivas en mano de obra que emplean a un gran número de trabajadores vulnerables en los países en desarrollo en ámbitos como la agroempresa, la industria del vestido, la construcción y la industria manufacturera ligera. En África, se organizarán actividades de fortalecimiento de la capacidad destinadas a los mandantes en las que se utilizará el repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura recientemente adoptado. Los programas de formación para empleadores y trabajadores sobre el VIH/SIDA se centrarán en sectores específicos como la educación, la salud, los servicios postales y el transporte, incluido el transporte por carretera y ferrocarril. Se seguirá impartiendo formación a los inspectores del trabajo, con las herramientas específicas desarrolladas para la inspección del trabajo, en la silvicultura, la pesca y el sector marítimo, en particular en la región de Asia y el Pacífico. Por último, se seguirán aplicando programas de acción en los servicios de salud y los servicios públicos de suministro.

Alianzas

241. Se seguirá fomentando la coherencia de las políticas y los programas con los organismos de las Naciones Unidas, sobre la base de grupos de trabajo mixtos interinstitucionales. Estos últimos han resultado ser muy eficaces a la hora de elaborar pautas, manuales y herramientas internacionales, como el Grupo mixto de trabajo OMI/OIT sobre el reconocimiento médico de la gente de mar y los botiquines médicos a bordo de los buques, el Marco Mundial OMS/OIT para los Programas nacionales de salud en el trabajo destinados a los trabajadores del sector de la salud, y las Directrices OMI/OIT/Naciones Unidas/CEPE sobre la arrumazón de las unidades de transporte. Se seguirán elaborando programas de acción conjuntos para promover el trabajo decente en el contexto del acuerdo concertado entre la OIT y la Organización Mundial del Turismo. La OIT seguirá participando activamente en el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria, y en el sistema de información sobre la actividad hídrica de las Naciones Unidas para contribuir a alcanzar los ODM. Se continuará reforzando la colaboración con entidades no estatales y actores económicos como las empresas multinacionales y las federaciones

sindicales internacionales. Se seguirán impulsando los acuerdos de cooperación Sur-Sur como un mecanismo para promover el intercambio de prácticas óptimas entre los mandantes en sectores como la construcción, la pesca, los puertos y los servicios postales.

Comunicación

242. Se facilitarán en línea y divulgarán más ampliamente los resultados de las reuniones sectoriales, las herramientas y la información en tiempo real sobre cuestiones emergentes, prestando una atención particular a las cuestiones de género. Se pondrá especial empeño en llegar a la prensa especializada, no sólo para proporcionar información actualizada sobre nuevas cuestiones acuciantes que surjan en la industria, sino también para proporcionar información periódica sobre las tendencias y condiciones de trabajo en los sectores económicos.

Cooperación técnica

243. Se recurrirá a la cooperación técnica a fin de completar y reforzar la capacidad de la Oficina para aplicar el enfoque sectorial del trabajo decente. Se movilizarán recursos para ejecutar proyectos y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo y promover la aplicación de normas sectoriales, en consonancia con las prioridades y los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País. Se optimizará y aprovechará más ampliamente la experiencia derivada del programa Better Work, que ha resultado ser muy eficaz para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y promover el Programa de Trabajo Decente a nivel de la empresa. La Oficina proseguirá con las alianzas de colaboración público-privadas para complementar y ampliar las labores sectoriales a nivel mundial, regional y nacional, y también colaborará con los empleadores y sindicatos que operan en las cadenas de suministro.

Gestión de los riesgos

244. El principal riesgo es que las decisiones adoptadas por las mandantes tripartitas a nivel internacional, en particular en el contexto de los foros y reuniones tripartitas en materia de políticas convocados por la OIT, no se reflejen en acciones concretas en los países. La estrategia para reducir este riesgo consiste en lograr una mayor armonización, por un lado, entre las prioridades a nivel sectorial y los temas determinados por los órganos de gobernanza de la OIT y, por otro, entre las demandas de las regiones y los Programas de Trabajo Decente por País.

Indicadores

Indicador 13.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, aplican normas, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ▪ ratificación de un convenio sectorial; ▪ adopción de una ley o de reglamentos que apliquen las principales disposiciones de una norma, un repertorio de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial.	
Criterio de referencia	Meta
19 Estados Miembros	15 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y 2 en Europa

Indicador 13.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas significativas para promover el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ▪ se adopta una política o un plan de acción nacional, regional o local, con la financiación necesaria, para aplicar las recomendaciones o conclusiones de las reuniones sectoriales de la OIT; ▪ se establece a nivel sectorial un sistema tripartito de evaluación y mejora que confirma una mayor conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluidas las normas fundamentales del trabajo, y una mejora de las condiciones de trabajo para los trabajadores del sector.	
Criterio de referencia	Meta
5 Estados Miembros	10 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y 2 en Europa

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

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

245. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y el Pacto Mundial para el Empleo confirman la posición central que las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo ocupan en el mandato de la Organización, a la vez como metas y como parámetros de referencia de la justicia social y de la equidad en el trabajo. Las

normas internacionales del trabajo constituyen el sustrato de normas y de derechos indispensables para el Programa de Trabajo Decente y son también componentes centrales de toda estrategia orientada a fomentar un desarrollo económico y social más equilibrado, como lo confirma el contexto de crisis y trastornos que se observa hoy en muchos sectores de la economía globalizada.

Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1	2	3
	Presupuesto ordinario propuesto 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	15.569.480	3.500.000	14.000.000
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	4.423.506	6.500.000	
16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	14.254.519	92.400.000	
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	9.067.764	4.200.000	
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	64.458.915	10.000.000	
Total	107.774.184	116.600.000	14.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			238.374.184

246. La libertad sindical y de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva son herramientas indispensables para la defensa de los intereses de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Asimismo, son factores esenciales para el logro de la equidad y el equilibrio en la sociedad y la economía. Sin embargo, su aplicación y ejercicio tropiezan con constantes dificultades en todos los países y todas las regiones, independientemente de su nivel de desarrollo. Por consiguiente, la defensa de estas herramientas, inclusive a través de la acción regular de los mecanismos de control normativo, sigue siendo una máxima prioridad.

247. Las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva; abolición del trabajo forzoso; abolición del trabajo infantil; y no discriminación en el trabajo) y su promoción cuentan con el apoyo unánime de todos los mandantes de la Organización. La promoción de estos principios y derechos fundamentales ha sido reiterada por las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en 2010 examinó el seguimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (en adelante, Declaración de 1998). Los informes recurrentes, de carácter exhaustivo y analítico, servirán de base para los futuros debates de la Conferencia con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La cooperación técnica contribuirá a avanzar hacia la meta de la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales para el año 2015, y a mejorar la aplicación de dichos instrumentos.

248. El bienio 2012-2013 será crucial para la consecución del objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016. La necesidad de impulsar una acción acelerada se puso de relieve en el Informe Global de 2010, titulado *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil*, así como en la *Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016*, aprobada por la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil celebrada en La Haya, en mayo de 2010. La OIT seguirá poniendo el mayor empeño en intensificar la articulación de los resultados sobre trabajo infantil con los otros tres objetivos estratégicos.

249. En consonancia con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, se aplicará una política normativa coherente y pertinente para el mundo del trabajo. Los convenios internacionales del trabajo que tengan relación con la mejora de la gobernanza en el mundo del trabajo serán

objeto de mayor atención en el marco de las actividades de promoción. Dando curso a las discusiones recurrentes de la Conferencia en torno a los objetivos estratégicos, se perfeccionará la integración sistemática de las normas en las actividades relativas a todos los resultados que busca la OIT. Se tratará así de maximizar la ventaja comparativa de la OIT — es decir, su capacidad de elaboración de normas y de promoción del diálogo social — para ponerla al servicio de la realización del Programa de Trabajo Decente.

250. En 2009-2010, el mecanismo de control normativo de la OIT tuvo que procesar el mayor número de memorias recibido en un año de presentación reglamentaria en virtud del artículo 22 de la Constitución. Esta situación puso una vez más de manifiesto la necesidad de concentrar y racionalizar los métodos de trabajo, a fin de que la Oficina pueda seguir prestando a los órganos de control el nivel de servicios que éstos requieren. Esto supone que la labor de la Oficina, de promoción y puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo, se armonice sólidamente con los resultados que persigue el mecanismo de control normativo. El seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* puede proporcionar oportunidades para ello. La promoción de los principios y derechos fundamentales con arreglo a la Declaración de 1998 y al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil tiene que efectuarse en sinergia con el programa de desarrollo normativo. En el bienio 2012-2013 debería consolidarse una visión clara para el sistema normativo de la OIT, que allane el camino hacia acciones de mayor impacto, hacia la reducción de los desniveles en cuanto a la aplicación de las normas y hacia la promoción de normas de índole técnica, en particular sobre la seguridad y la salud en el trabajo y sobre la seguridad social.

251. Se han recibido muchas propuestas para forjar nuevas alianzas y emprender nuevos procesos; hay que buscar la forma de aprovechar estas propuestas en la perspectiva de promover el pleno respeto de las normas internacionales del trabajo. En particular, se mantendrán e intensificarán las actividades de cooperación con otras organizaciones internacionales, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas, y se participará en iniciativas del sector privado que conlleven avances hacia la realización de dicha meta. Esta apertura ofrece un potencial real para hacer progresar el trabajo decente en el marco definido por el mandato de la OIT.

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

252. Entre las principales enseñanzas de 2010-2011 y del informe de la OIT relativo a la aplicación del Programa de 2008-2009 figuran la necesidad de intensificar la difusión de información y la sensibilización en relación con los dos convenios fundamentales de la OIT — es decir, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) — cuyo nivel de ratificación sigue siendo muy bajo y cuya aplicación en la práctica es insuficiente. La promoción activa de la libertad sindical, la libertad de asociación en general y el derecho a la negociación colectiva, no sólo como derechos humanos, sino también como derechos esenciales para la consolidación de una democracia estable y fuerte y para el desarrollo social y económico, debe realizarse de forma continua. Se debe prestar especial atención a estos derechos en tiempos de crisis financiera y económica, así como durante los procesos de recuperación. La experiencia ha mostrado que para lograr el pleno respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva se requieren voluntad y compromiso políticos. El respaldo constante y concreto que la Oficina ha venido prestando a estos derechos en el marco de iniciativas que a menudo abarcan más de un bienio puede potenciar significativamente ese compromiso. Con el fin de proponer planteamientos convincentes a los mandantes de cada país en todos los sectores de la economía, tanto formales como informales, la Oficina debe intensificar su colaboración con los gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores relevantes, en la perspectiva de desarrollar su acervo de conocimientos y sus capacidades. En 2012-2013, la OIT impartirá formación a expertos nacionales utilizando las herramientas globales que se hayan preparado en 2010-2011. Esto ayudará a identificar las carencias y a dar apoyo a los mandantes tripartitos en la formulación de los planes de acción nacionales.

Vinculación con otros resultados

253. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se señala que la libertad sindical y de

asociación y la negociación colectiva revisten particular importancia para el logro de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Resulta, pues, ilusorio imaginar que la consecución de otros objetivos estratégicos pueda ser factible cuando no se respetan estos derechos fundamentales. Así, el trabajo realizado en el marco de este resultado se orienta a la realización del Programa de Trabajo Decente en su conjunto. Existe, en particular, una clara sinergia con las actividades relativas al resultado 12 (diálogo social y relaciones laborales), incluido el apoyo para la instauración y el funcionamiento de mecanismos alternativos de solución de controversias y para la elaboración de manuales sobre negociación colectiva.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

254. La información relativa al marco legislativo y a la práctica de cada país en lo que atañe a las relaciones laborales y el ejercicio de la libertad sindical y de asociación, cuando esté disponible, se clasificará y almacenará en un depósito único, de fácil acceso y consulta para todos los mandantes. La Oficina, en plena coordinación con las oficinas nacionales de estadística, ayudará a los gobiernos a convertir la recopilación de estadísticas pertinentes en un aspecto integral de los planes nacionales de acción orientados a dilucidar el impacto de las políticas y acciones gubernamentales en el ámbito de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Esta información será especialmente útil para el trabajo que se lleva a cabo en relación con la formulación de un modelo más sostenible para el período posterior a la crisis. En particular, servirá de base para la labor analítica y de investigación que sustentará los estudios que se emprendan en toda la Oficina sobre la contribución de las normas internacionales del trabajo al reequilibrio de la globalización. Las actividades sobre los indicadores de trabajo decente se llevarán a cabo conjuntamente con el Departamento de Integración de Políticas, en la perspectiva de ofrecer información fidedigna, actualizada y fácilmente accesible sobre los obstáculos legislativos o prácticos que se planteen a nivel nacional para el ejercicio de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

Igualdad de género y no discriminación

255. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son fundamentales para dar poder de decisión a las trabajadoras y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Muchos sectores económicos con un alto porcentaje de trabajadoras son excluidos de la legislación nacional pertinente, lo que las deja expuestas a un doble riesgo: la falta de protección jurídica y la privación del ejercicio de derechos esenciales para su empoderamiento. Por consiguiente, se seguirán impulsando actividades de sensibilización sobre el papel de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de género y de fortalecimiento de la capacidad para organizar a las trabajadoras en ámbitos con una alta proporción de mujeres, como el sector rural, la economía informal, las zonas francas industriales y el trabajo doméstico, a fin de reducir los actuales déficit en el ejercicio de derechos.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

256. Se aumentará la asistencia ofrecida a los mandantes tripartitos en el campo del desarrollo de marcos jurídicos que respeten y protejan estos derechos fundamentales. En colaboración con el Centro de Turín, se potenciará la capacidad de los mandantes para aplicar y mejorar el respeto de estos derechos por medio de la aplicación de las herramientas globales elaboradas en 2010-2011. Del mismo modo, se seguirán ampliando las actividades destinadas a los parlamentarios, el poder judicial, las administraciones del trabajo y los responsables de las políticas. Se prestará especial atención a potenciar el respeto de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva como herramientas claves para la recuperación y el desarrollo y como multiplicadores del impacto de las respuestas a la crisis impulsadas en la economía real. Con tal fin, se utilizarán y aplicarán ampliamente las herramientas y los manuales desarrollados en el curso de 2010-2011 sobre los vínculos entre la libertad sindical y de asociación, por una parte, y el desarrollo, por la otra, incluso en lo relativo a las empresas sostenibles, la política macroeconómica y la democracia. Un aspecto importante consistirá en asegurar que el derecho a la libertad sindical y de asociación pueda ser ejercido de manera significativa por los trabajadores rurales y los trabajadores de las zonas francas industriales. La labor de promoción y asesoramiento sobre políticas en este ámbito se centrará en el desarrollo de capacidades de los gobiernos, los trabajadores

y los empleadores con el fin de que puedan aprovechar más plenamente el potencial de sus derechos, utilizándolos de forma efectiva para aumentar su impacto en el marco de la lucha contra la pobreza, la promoción de una fuerza de trabajo productiva y de empresas sostenibles y la consecución del trabajo decente y la justicia social.

Alianzas

257. La Oficina seguirá cooperando con las organizaciones internacionales y regionales que actúan en el ámbito de los derechos fundamentales y, cuando proceda, ayudará a las instituciones financieras internacionales y los bancos y organismos de desarrollo regionales y nacionales a mejorar la coherencia entre el Programa de Trabajo Decente y los objetivos de desarrollo. Por ejemplo, basándose en las actividades de 2010-2011, la Oficina seguirá prestando apoyo a los programas unificados de las Naciones Unidas («Una ONU») en varios países a fin de alcanzar un tratamiento coherente de las necesidades nacionales sobre una sólida base de respeto de la libertad sindical y de asociación. En coordinación con el Centro de Turín, se seguirán llevando a cabo actividades regulares sobre las normas internacionales del trabajo y la regionalización, las cuales abarcan cuestiones tales como las acciones relevantes emprendidas por la Comisión Europea y el Comité Económico y Social Europeo.

Comunicación

258. El Comité de Libertad Sindical está considerando medidas para lograr que sus informes sean más accesibles y para mejorar el impacto de sus recomendaciones en el terreno. Se tomarán medidas para dar seguimiento a sus propuestas en el momento oportuno. Además, la colaboración con el Centro de Turín permitirá seguir mejorando la comprensión de estos derechos fundamentales por los medios de comunicación y facilitará la contribución de éstos a su promoción, mejorando así la pertinencia de los derechos fundamentales en el contexto nacional.

Cooperación técnica

259. Los informes de los órganos de control de la OIT y los planes de acción desarrollados en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998 ayudarán a la Oficina a priorizar y orientar la cooperación técnica y la asistencia a los Estados Miembros, a fin de solventar las deficiencias señaladas en la legislación y en la práctica. El Estudio General sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la

discusión recurrente sobre este tema prevista para 2012 seguirá guiando la labor de la Oficina en este ámbito. Las regiones seguirán aportando información clave para la identificación de las necesidades sobre el terreno, y la cooperación entre la sede y el terreno también se verá fortalecida en este sentido. Por ejemplo, la oferta de una formación específica por sector y la elaboración de planes nacionales de acción por los mandantes contribuirán a la formulación de un enfoque pertinente sobre los problemas específicos que se plantean en el sector de las zonas francas de exportación.

Gestión de los riesgos

260. El principal riesgo relativo a esta estrategia se refiere al grado de voluntad política que puede haber a nivel nacional para dar prioridad a la ratificación y aplicación de estos principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para gestionar dicho riesgo, hay que determinar cuál es exactamente la situación de cada país sobre la base de la información procesada por los mecanismos de control, las oficinas exteriores de la OIT y sus mandantes. La Oficina tendrá que asumir un compromiso y un apoyo a largo plazo, apoyándose en métodos de trabajo cooperativos entre los departamentos de la sede y las regiones.

Indicadores

Indicador 14.1. Número de Estados Miembros que, con apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: ■ se ponen en marcha una estrategia y/o programas de sensibilización en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva destinados a los mandantes tripartitos; ■ se ratifican los Convenios núms. 87 ó 98; ■ se hacen progresos en el ámbito de las libertades civiles fundamentales de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores; ■ se introducen modificaciones en la legislación, la política o la práctica con el fin de asegurar que los sindicatos y las organizaciones de empleadores puedan registrarse y realizar sus actividades sin restricciones indebidas; ■ se establecen o amplían mecanismos para asegurar la protección frente a los actos de discriminación o injerencia antisindicales; ■ se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a promover la negociación colectiva.	
Criterio de referencia	Meta
8 Estados Miembros	11 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y 2 en Europa

Indicador 14.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas significativas para introducir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI)	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: ■ se ponen en marcha una estrategia y/o programas de sensibilización en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva destinados a los trabajadores y los empleadores de las ZFI; ■ se adoptan medidas para permitir a las organizaciones de trabajadores constituirse y llevar a cabo sus actividades en las ZFI; ■ se crean o amplían mecanismos destinados a asegurar la protección frente a actos de discriminación o injerencia antisindicales en las ZFI; ■ se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a fomentar la negociación colectiva en las ZFI.	
Criterio de referencia	Meta
2 Estados Miembros	2 Estados Miembros, de los cuales 1 en los Estados árabes y 1 en Asia

Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

261. La experiencia ha demostrado el valor añadido por las medidas que los mandantes de la OIT, en cooperación con otros interlocutores en los planos mundial y nacional, están adoptando para eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas. La participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por ejemplo, en la aplicación de planes de acción nacionales para luchar contra la trata de personas, añade a las respuestas a este problema una dimensión laboral única y valiosa que había estado ausente. El desarrollo y la aplicación de indicadores prácticos sobre el trabajo forzoso, que incluyen una dimensión de género, constituyen un medio eficaz para fortalecer las capacidades institucionales, inclusive de las inspecciones de trabajo, necesarias para prevenir, detectar y contrarrestar las infracciones. Entre los componentes esenciales de toda estrategia global en este ámbito deben figurar la mejora de los marcos jurídicos y políticos, y la formulación de planes de acción nacionales que incluyan medidas para fomentar la coordinación entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores migrantes, así como iniciativas dirigidas a prevenir el trabajo forzoso y proteger a las víctimas. Los medios de acción deben adaptarse a las características específicas de los sectores económicos reconocidos como más vulnerables ante la explotación laboral extrema. Hace falta dedicar mayores esfuerzos a la evaluación del impacto de las distintas respuestas a nivel de políticas. En el ámbito mundial, las estrategias de investigación y comunicación de la OIT, incluida la mejora de su sitio web, han potenciado el conocimiento y la comprensión de las distintas formas — tanto las tradicionales como las más recientes — en que se manifiesta el trabajo forzoso. Estos esfuerzos deben ser sostenidos si se quiere asegurar que el tema se arraigue firmemente entre las prioridades de política nacional e internacional en el contexto de la recuperación de la crisis mundial.

Vinculación con otros resultados

262. Dada la vulnerabilidad de ciertos grupos de trabajadores migrantes ante el peligro de la trata de personas, se impulsará la articulación con el resultado 7 (trabajadores migrantes) a fin de profundizar en la comprensión de los

factores específicos que pueden hacer derivar un proceso migratorio hacia una situación de trabajo forzoso o de trata de personas, y de qué se ha de hacer para confrontar este riesgo de la mejor manera posible. Entre las cuestiones específicas que hay que solventar se incluyen la lucha contra las agencias privadas de empleo que operan de forma irregular o sin licencia (cuestión que está relacionada también con el resultado 2, sobre desarrollo de las competencias laborales), y la aplicación de las normas relativas a los visados y permisos de trabajo en los países de acogida. La articulación con el resultado 13 (el trabajo decente en los distintos sectores económicos) permitirá prestar una atención específica en los sectores reconocidos como vulnerables ante las prácticas de trabajo forzoso, como el transporte marítimo y la pesca, la hostelería y el turismo, la construcción, la agricultura y la transformación de alimentos. El objetivo es apoyar el diálogo y la acción tripartitos a fin de prevenir y resolver los problemas de las prácticas laborales abusivas, con inclusión de la trata de persona y del trabajo forzoso. La formulación de nuevos enfoques, integrados y prácticos, para promover conjuntamente los principios y derechos fundamentales en contextos nacionales o sectoriales específicos es otra prioridad que requiere una estrecha articulación con los resultados 14 (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), 16 (trabajo infantil) y 17 (discriminación en el trabajo), respectivamente. Este trabajo se enriquecerá con los resultados de las discusiones sobre el Estudio General que se presente a la Conferencia en su reunión de 2012 y sobre el tema recurrente, que abarca los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

263. La generación de nuevas estimaciones mundiales relativas al trabajo forzoso y la trata de personas, para actualizar los primeros datos estimados en 2005, es una de las máximas prioridades de las actividades de la Oficina encaminadas a la creación de un almacén de datos mejorado. La elaboración de una nueva metodología de estimación exigirá una estrecha colaboración con el Departamento de Estadística, así como con las oficinas nacionales de estadística. El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso seguirá recopilando las enseñanzas obtenidas por la cooperación técnica en los países que

han desplegado los esfuerzos más importantes y sostenidos para combatir el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. En particular, se preparará una serie de fácil consulta con análisis de las políticas más exitosas que se hayan aplicado contra las diversas formas de trabajo forzoso, inclusive en el contexto de la crisis. En el marco de este proceso, se organizará una reunión tripartita internacional para presentar y examinar estos resultados conjuntamente con los mandantes y otros asociados. Se seguirá impulsando la cooperación con círculos universitarios de todo el mundo en la perspectiva de llevar a cabo investigaciones de alta calidad, inclusive sobre el trabajo forzoso impuesto por el Estado, tema respecto del cual hay una clara demanda de información y análisis fiables. Es también necesario prestar atención a la incidencia crucial de las deudas como factor de trabajo forzoso en la economía privada actual, basándose en las investigaciones ya realizadas sobre el papel de las microfinanzas en la prevención del trabajo forzoso. Estas nuevas investigaciones contribuirán a enriquecer los estudios que se llevarán a cabo en toda la Oficina sobre el papel de las normas internacionales del trabajo en el reequilibrio de la globalización.

Igualdad de género y no discriminación

264. Se seguirán estudiando las importantes dimensiones de género del trabajo forzoso, sobre la base de los conocimientos acumulados hasta la fecha. Para ello, es necesario abordar el hecho de que los hombres y los niños, así como las mujeres y las niñas, adolecen de vulnerabilidades específicas ante el trabajo forzoso y la trata de personas, y por lo tanto tienen necesidades específicas por lo que se refiere a las medidas de prevención y rehabilitación. Entre los documentos de política se incluirá un análisis de género de los enfoques presentados. Algunos grupos, como los inmigrantes en situación irregular, los pueblos indígenas y las minorías, forman parte de sectores de población especialmente vulnerables al trabajo forzoso. Por lo tanto, una prioridad consistirá en fortalecer los mecanismos de vigilancia y control normativo/cumplimiento establecidos para prevenir el trabajo forzoso en los ámbitos donde pueden presentarse múltiples formas de discriminación en el trabajo, tales como el sector del trabajo doméstico.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

265. El fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para participar activamente en una

alianza mundial contra el trabajo forzoso requiere un enfoque más específico que se base en las herramientas genéricas y de capacitación elaboradas en los bienios anteriores. La asistencia a los sindicatos y las organizaciones de empleadores, inclusive mediante iniciativas de partes interesadas múltiples, se orientará especialmente a los sectores más vulnerables ante el trabajo forzoso, como la agricultura y las industrias de transformación de alimentos, el transporte marítimo y la pesca, la construcción, las industrias textiles y la confección, y el servicio doméstico. En estos sectores se reforzará la colaboración con las federaciones sindicales mundiales. Se fomentarán alianzas público-privadas con las empresas y las organizaciones de empleadores en los sectores en situación de riesgo, al objeto de estudiar mecanismos para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y prevenir los casos de trabajo forzoso en las cadenas de suministro. Se prepararán recursos de orientación específicos sobre los servicios de inspección del trabajo destinados a los gobiernos, en particular, mediante una herramienta de aprendizaje basada en Internet. Estos nuevos enfoques se pondrán a prueba con el apoyo de los mandantes, en colaboración con el Centro de Turín, por ejemplo en el marco de programas de formación sobre el terreno centrados en África y Asia, en particular.

Alianzas

266. La OIT seguirá trabajando en estrecha colaboración con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas (como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y el UNICEF) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), así como con instituciones financieras internacionales, parlamentarios, organizaciones de la sociedad civil (en particular, Anti-Slavery International), organizaciones regionales (como la Unión Africana y la Organización de los Estados Americanos) y otros actores del ámbito del desarrollo, a fin de proseguir la integración de la acción contra el trabajo forzoso en las estrategias de reducción de la pobreza y de desarrollo. Se seguirán elaborando indicadores relativos a la trata de personas y el trabajo forzoso que se aplicarán en el marco de las operaciones de represión de estas prácticas y de protección de las víctimas, en colaboración con las organizaciones pertinentes, tales como la red oficiosa de la Unión Europea de ponentes nacionales o mecanismos equivalentes en materia de trata de seres humanos. Se forjarán alianzas más sólidas con el fin de promover

acciones más eficaces y coordinadas contra la servidumbre por deudas, sobre todo en Asia, y de consolidar las experiencias recientes sobre nuevos enfoques para hacer frente a estos sistemas, incluso mediante la cooperación Sur-Sur.

Comunicación

267. Una estrategia de comunicación eficaz sobre el trabajo forzoso incluirá productos para la difusión de conocimientos por medio de Internet y campañas de sensibilización. El sitio web de la OIT sobre el trabajo forzoso se perfeccionará y modificará para convertirlo en la mejor «ventanilla única» para la obtención de todo tipo de información relacionada con el trabajo forzoso y las acciones contra esta práctica. Se producirán materiales audiovisuales que expliquen y den a conocer los proyectos más exitosos en el marco del combate contra el trabajo forzoso.

Cooperación técnica

268. En los proyectos de cooperación técnica se abordarán algunas cuestiones esenciales en relación con el trabajo forzoso, como los sistemas de trabajo en régimen de servidumbre que se siguen aplicando en algunos países de Asia y América Latina, el tráfico de personas tanto interno como entre países de África y Asia Central, y el tráfico interregional de mano de obra destinada a la explotación laboral, por

ejemplo, entre Asia y el Oriente Medio. Los trabajos se centrarán en la aplicación de las estrategias de sostenibilidad y salida de estos sistemas en los países a los que la OIT ha prestado apoyo durante un período significativo de tiempo, y en la elaboración de enfoques innovadores para hacer frente a nuevos problemas en el ámbito del trabajo forzoso. Se prestará mayor atención al seguimiento sistemático del impacto de dichas estrategias y enfoques y a la recopilación de documentos sobre buenas prácticas.

Gestión de los riesgos

269. El riesgo de posible deterioro del compromiso político con el combate contra el trabajo forzoso al pasar a un primer plano otras prioridades nacionales urgentes podrá atenuarse si se respalda el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para impulsar acciones en este ámbito como un componente esencial de la recuperación económica, la reducción de la pobreza y el trabajo decente. Las actividades de promoción y sensibilización también contribuirán a mantener la presión del público. El aumento de la vigilancia para detectar el trabajo forzoso y la trata de personas en los sectores o grupos especialmente afectados por la crisis permitirá que la Oficina ponga en marcha respuestas rápidas.

Indicador

Indicador 15.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica políticas, programas o actividades específicos para mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la erradicación del trabajo forzoso	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: ■ se ratifican los Convenios núms. 29 ó 105, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes; ■ se adoptan o se modifican en el plano nacional una legislación, una política o un plan de acción para erradicar el trabajo forzoso, se incluye la erradicación del trabajo forzoso entre las prioridades de la política nacional de desarrollo o se establece una estructura institucional encargada de dirigir o coordinar la acción contra el trabajo forzoso; ■ según la documentación disponible, ha aumentado el número de acciones judiciales y condenas contra las personas que imponen trabajo forzoso; ■ se establecen o fortalecen sistemas para permitir que quienes han sido víctimas del trabajo forzoso, inclusive de la trata de personas, cuenten con una asistencia apropiada en función de sus necesidades; ■ se establecen o fortalecen sistemas para facilitar datos e información actualizados y desglosados por sexo acerca del trabajo forzoso y proponer soluciones para erradicarlo.	
Criterio de referencia	Meta
8 Estados Miembros	8 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 2 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

270. De las estimaciones sobre la magnitud del trabajo infantil a escala mundial contenidas en el Informe Global de 2010, titulado *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil*, y de la discusión que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia de 2010 en torno a este punto se deduce que es necesario mejorar la capacidad de los mandantes para intensificar los esfuerzos nacionales a fin de eliminar las peores formas de trabajo infantil para el año 2016. En el Informe Global se pusieron de relieve las nuevas formas que ha ido adoptando el trabajo infantil, a saber, que hay menos niños y niñas de entre 5 y 14 años de edad ocupados en el trabajo infantil en general, pero que en cambio son mucho más numerosos los menores de 15 a 17 años empleados en trabajos peligrosos. Esta evolución exige contar con nuevas herramientas para detectar a los niños mayores que trabajan, especialmente los varones, y encontrar vías concretas para encauzar a estos jóvenes hacia formas de empleo seguras y productivas. Habida cuenta de que el 60 por ciento del trabajo infantil tiene lugar en la agricultura, se hará mayor hincapié en el desarrollo de soluciones encaminadas a mejorar la productividad de las zonas rurales y los medios de sustento de las comunidades agrícolas. Los diferentes grados de incidencia del trabajo infantil en las distintas regiones y subregiones exigen que la Oficina elabore estrategias regionales diferenciadas para la erradicación del trabajo infantil. La discusión del informe *Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009* puso de relieve la eficacia de la adopción de un enfoque holístico para abordar la lucha contra el trabajo infantil. Por lo tanto, para tratar las causas profundas del trabajo infantil, como la pobreza y la falta de educación, se aplicará una combinación de medidas en los planos de las políticas, las investigaciones y la promoción de proyectos. Concretamente, se pondrán en práctica estrategias para fomentar una educación de calidad, un piso social eficaz, la mejora de los mercados de trabajo y de la productividad, el aprendizaje permanente, y el empleo para los padres de familia y los jóvenes.

Vinculación con otros resultados

271. Organizadas prioritariamente en torno a la mitigación de la pobreza y sus vínculos con el

trabajo infantil en las zonas agrícolas, las nuevas intervenciones se articularán con los tres resultados relacionados con el empleo (a saber: 1) promoción del empleo, 2) desarrollo de competencias laborales y 3) empresas sostenibles), y con el resultado 13 (un enfoque del trabajo decente específico para cada sector económico). Dada la importancia de asegurar el cumplimiento de las leyes y las políticas sobre trabajo infantil, las actividades en relación con el resultado 11 (administración del trabajo y legislación laboral) seguirán sirviendo para asegurar que las consideraciones relativas al trabajo infantil se integren plenamente con las intervenciones en el ámbito de la inspección del trabajo. Asimismo, se ampliarán las actividades en relación con el resultado 4 (seguridad social), específicamente respecto de las transferencias en efectivo condicionadas y otras iniciativas del ámbito del Piso de Protección Social. Por último, los vínculos con los resultados 9 (organizaciones de empleadores) y 10 (organizaciones de trabajadores) se centrarán en potenciar la capacidad de los interlocutores sociales para actuar en la economía informal, donde tiene lugar la mayor parte del trabajo infantil.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

272. Al objeto de responder a las expectativas de los mandantes, se seguirá reforzando la capacidad de los Estados Miembros para llevar a cabo encuestas nacionales sobre trabajo infantil e integrar módulos relativos al trabajo infantil en otras herramientas de investigación existentes. Para compensar la falta de conocimientos sobre aspectos específicos, se realizarán estudios sobre el trabajo infantil en la agricultura, sobre los vínculos entre el trabajo infantil, el empleo de los jóvenes y el trabajo de los jóvenes en condiciones de seguridad, y sobre la protección social para los hogares vulnerables ante el peligro del trabajo infantil. Estas actividades coadyuvarán a las investigaciones que se llevarán a cabo en toda la Oficina sobre las formas de lograr un crecimiento basado en la obtención de ingresos. También se promoverá el perfeccionamiento de las metodologías que se utilizan para medir el impacto de las intervenciones que se llevan adelante en el marco de proyectos, a fin de asegurar que las enseñanzas extraídas de esas

intervenciones sirvan para mejorar las iniciativas de cooperación técnica futuras.

Igualdad de género y no discriminación

273. Aprovechando los resultados positivos que se han logrado en ejercicios anteriores, se seguirá prestando una atención primordial al estudio de la situación de las niñas. También se establecerán nuevos programas destinados a abarcar el mayor número posible de niños entre 15 y 17 años que realizan trabajos peligrosos. A medida que los países vayan aplicando la resolución de 2008 relativa a la recopilación de estadísticas sobre el trabajo infantil, se dispondrá de mejores datos, desglosados por sexo, sobre las diferentes tareas y condiciones a que se ven expuestos los niños y las niñas que trabajan; estos datos se utilizarán para diseñar intervenciones destinadas a detectar los sitios donde se emplea mano de obra infantil y evaluar su impacto.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

274. Se potenciará la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover políticas y prácticas empresariales que aborden las causas profundas del trabajo infantil, mediante iniciativas de capacitación y otras intervenciones específicas, como la organización de grupos marginados y el aumento de la eficacia de la intervención de los interlocutores sociales en los sectores donde el trabajo infantil es una práctica corriente. Basándose en las necesidades y prioridades nacionales, se ayudará a los gobiernos a desarrollar o revisar sus políticas y programas y a prestar servicios en ámbitos tales como la inspección del trabajo, la educación básica de calidad y la oferta de programas de formación profesional permanente que tengan una incidencia positiva sobre el trabajo infantil. Se hará hincapié en el desarrollo de su capacidad para incorporar las consideraciones relativas al trabajo infantil en las políticas y programas de más amplio alcance. Por medio del Centro de Turín, la Oficina seguirá ofreciendo cursos encaminados a fortalecer la capacidad de los mandantes para elaborar programas efectivos de lucha contra el trabajo infantil, ampliar los programas existentes y mejorar la información relativa a los Convenios núms. 138 y 182. Se pondrán en marcha nuevos cursos que integren los temas del trabajo infantil con el trabajo decente y las condiciones en sectores específicos.

Alianzas

275. Se mantendrá el apoyo a las alianzas existentes, como el Grupo de Trabajo Mundial sobre Trabajo Infantil y Educación para Todos, y la Asociación internacional de cooperación para la erradicación del trabajo infantil en la agricultura, con el fin de ampliar su impacto operativo. Basándose en el deseo de responder a las necesidades de los actores en la economía real, la OIT estudiará diversas oportunidades para trabajar en colaboración más estrecha con sectores económicos y con los representantes de los trabajadores para lograr avances concretos contra el trabajo infantil en el marco más amplio de la promoción del trabajo decente. Con tal fin, se impulsará la negociación de memorandos de entendimiento específicos para cada sector y se fomentarán iniciativas público-privadas. Aprovechando las experiencias en curso, se ampliarán las actividades conjuntas de investigación y proyectos estadísticos específicos con otros organismos de las Naciones Unidas, como el UNICEF, la Organización para la Agricultura y la Alimentación y el Banco Mundial.

Comunicación

276. Basándose en trabajos y logros anteriores, la estrategia de comunicación seguirá centrándose en: i) la promoción a nivel nacional, ii) la celebración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil y iii) la difusión eficaz de información a través de los medios de comunicación, como la radio, la televisión y los periódicos, y de las redes sociales.

Cooperación técnica

277. Las actividades en el marco de este resultado seguirán desarrollándose principalmente a través de los proyectos de cooperación técnica. De acuerdo con la hoja de ruta para alcanzar la erradicación de las peores formas de trabajo infantil para el año 2016, aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2010 como estrategia para aplicar el Plan de Acción Global acordado en 2006, se hará mayor hincapié en la prestación de asesoramiento técnico, orientaciones y servicios de asistencia a los mandantes para formular políticas y programas eficaces en los que se apliquen enfoques de trabajo decente para abordar las causas profundas del trabajo infantil, y para concentrar esfuerzos en ámbitos en los que se necesiten cambios sistémicos. Por ejemplo, en el marco de un nuevo proyecto de cooperación técnica en Centroamérica, se atenderá a hogares cuyos hijos corren el riesgo de ser ocupados en trabajo infantil o están ya empleados en esta forma de trabajo,

poniéndolos en contacto con entidades que crean empleos y prestan servicios de capacitación laboral como un medio para atacar las causas profundas del trabajo infantil.

Gestión de los riesgos

278. Más del 95 por ciento de los recursos dedicados al logro de este resultado durante los últimos bienios procedían de fuentes extrapresupuestarias. Las perspectivas actuales de financiación para 2012-2013 son muy

inciertas. La tendencia actual de muchos donantes, consistente en financiar menos proyectos de mayor envergadura, también podría reducir la capacidad de la Oficina para responder a todas las numerosas solicitudes de los mandantes. Para mitigar estos riesgos, la Oficina tratará de forjar alianzas nuevas e innovadoras, tales como las iniciativas de cooperación Sur-Sur y las alianzas público-privadas.

Indicadores

Indicador 16.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan importantes medidas sobre políticas y programas para erradicar el trabajo infantil en conformidad con lo dispuesto en los convenios y recomendaciones de la OIT

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- uno o más mandantes de la OIT adoptan o aplican políticas, programas y/o planes de acción a fin de ponerse en conformidad con las normas internacionales del trabajo que tienen por objeto prohibir y erradicar el trabajo infantil;
- uno o más mandantes de la OIT aplican medidas de duración determinada para eliminar con carácter de urgencia las peores formas de trabajo infantil;
- en las políticas y programas pertinentes en materia de desarrollo, asuntos sociales o lucha contra la pobreza se incluyen las preocupaciones relativas al trabajo infantil, teniendo en cuenta la situación específica de las niñas;
- por intermedio de organizaciones o agrupaciones intergubernamentales económicas y sociales de nivel mundial, regional o subregional se adoptan y promueven políticas para abordar el trabajo infantil.

Criterio de referencia

32 Estados Miembros en 2008

Meta

34 Estados Miembros, de los cuales 12 en África, 12 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y 4 en Europa

Indicador 16.2. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas encaminadas a adoptar o modificar su legislación sobre el trabajo infantil o a reforzar su base de conocimientos en la materia

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes:

- se ratifica el Convenio núm. 138 o bien el Convenio núm. 182;
- los órganos de control de la OIT han tomado nota con satisfacción o con interés de los progresos registrados en la aplicación de los convenios pertinentes;
- se establecen o fortalecen mecanismos y sistemas capaces de suministrar datos e información actualizados y desglosados por sexo que den cuenta de la situación de los niños que trabajan;
- los mandantes y/u otros interlocutores nacionales emprenden actividades focalizadas de recopilación y análisis de datos y de investigación para ampliar la base de conocimientos sobre el trabajo infantil y dejar constancia documental de las enseñanzas adquiridas.

Criterio de referencia

42 Estados Miembros en 2008

Meta

46 Estados Miembros, de los cuales 13 en África, 12 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 14 en Asia y 5 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

279. La experiencia de bienios anteriores ha confirmado los continuos desafíos a los que se enfrentan los mandantes de la OIT en relación con la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, entre ellos la persistencia de formas de discriminación tradicionales y la aparición de otras «nuevas», la fuerza de los estereotipos, la falta de una comprensión común de conceptos fundamentales, la frecuente ausencia de políticas nacionales coherentes en materia de igualdad y la dificultad que plantea la medición de la discriminación. La crisis financiera y económica mundial ha acarreado un aumento de las desigualdades y una mayor marginación de los grupos vulnerables. En 2012-2013, la estrategia relativa a este resultado se centrará, en especial, en los siguientes aspectos: i) fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para determinar los distintos aspectos de la discriminación y participar de manera eficaz en la formulación y aplicación de unas políticas nacionales sobre igualdad de carácter general; y ii) la ampliación de conocimientos sobre las tendencias recientes en cuanto a la discriminación en el trabajo, así como a la difusión y el uso de herramientas de gestión de los conocimientos para abordar la cuestión.

Vinculación con otros resultados

280. La estrategia incluye unas sinergias especiales en relación con los siguientes ámbitos: los resultados 9 y 10, para asegurarse de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen en las campañas de sensibilización y en las actividades de desarrollo de capacidad; la tarea con miras al logro del resultado 5 (condiciones de trabajo) respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares, la brecha salarial y los trabajadores domésticos; los resultados 7 (migración laboral) y 8 (VIH/SIDA), que brindarán apoyo a las investigaciones contra la discriminación, para la recopilación de datos y el intercambio de buenas prácticas en materia de migración laboral y se ocuparán de la discriminación basada en el VIH y el sida, en particular a través del plan mundial de acción para la promoción de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); el resultado 11 (administración del trabajo y legislación laboral), que abordará la

reforma legislativa y el fortalecimiento de capacidad con los órganos de lucha contra la discriminación; el resultado 15 (trabajo forzoso), en ámbitos en los que el trabajo forzoso surge como resultado de ciertas formas de discriminación, por ejemplo, por razones de género o de raza; los resultados 18 (normas internacionales del trabajo) y 19 (incorporación del trabajo decente), puesto que los indicadores y estadísticas en materia de trabajo decente serán fundamentales para el elemento de la estrategia relacionado con la recopilación y el análisis de datos.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

281. Se brindará apoyo a las oficinas nacionales de estadística en lo que respecta a la recopilación y el análisis de datos sobre la discriminación en el trabajo. Se seguirán de cerca las tendencias nacionales, regionales y mundiales en este ámbito. Se realizarán investigaciones para ayudar a los mandantes a abordar aspectos complejos de la discriminación, a partir de la labor anterior sobre cuestiones tales como la igualdad de remuneración y la discriminación por motivos raciales. Se recopilará y publicará información sobre las medidas que han dado resultado en la lucha contra la discriminación. Estas investigaciones y análisis serán de utilidad para la investigación temática en el marco de toda la Oficina sobre el papel de las normas internacionales del trabajo respecto del reequilibrio de la globalización. A través del Informe Global de 2012 y del Estudio General del mismo año sobre los convenios fundamentales y de los exámenes anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, también se recogerá y brindará a los mandantes información sobre cuestiones jurídicas y de políticas relativas a la no discriminación en los niveles nacional, regional y mundial. Esta información y las orientaciones tripartitas en materia de políticas que surjan de su discusión habrán de guiar la aplicación de la estrategia.

Igualdad de género y no discriminación

282. La discriminación por motivo de género sigue tan extendida en el mundo del trabajo que las actividades específicas que se realicen en el marco de este resultado contribuirán a la labor intersectorial que se lleve a cabo para incorporar la igualdad de género en todos los

demás resultados, y se coordinarán estrechamente con la Oficina para la Igualdad de Género. En consonancia con la resolución sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente, aprobada en 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^a reunión, la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 seguirá siendo una prioridad, y cuando esa ratificación se haya producido, se brindará apoyo para el seguimiento de las observaciones formuladas por los órganos de control. La eficacia práctica de la ratificación será reforzada por una mayor capacidad de los jueces, inspectores del trabajo y funcionarios gubernamentales para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato. Al abordar la cuestión de las diversas formas de discriminación, será esencial adoptar la perspectiva de género puesto que, a menudo, la discriminación por motivos de género se ve agravada por otras formas de discriminación.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

283. La OIT se centrará en los siguientes cometidos: i) aumento de la capacidad de los mandantes tripartitos para formular y ejecutar políticas nacionales en materia de igualdad y ii) aumento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para adoptar medidas prácticas específicas a fin de luchar contra la discriminación en el trabajo, por ejemplo, mediante los convenios colectivos y las iniciativas en el lugar de trabajo. El material de formación elaborado en bienios anteriores, sobre temas como la igualdad de remuneración y la discriminación racial, se utilizará y adaptará a las necesidades específicas de diferentes regiones y países, y la formación se impartirá en los idiomas locales. Los cursos de capacitación seguirán siendo un medio importante de fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para comprender y aplicar conceptos como el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El elemento de la estrategia relativo al fortalecimiento de capacidad recibirá apoyo del Centro de Turín.

Alianzas

284. La Oficina continuará colaborando activamente con los organismos nacionales en materia de igualdad, como la Comisión Nacional sobre las Mujeres de Jordania y la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Promoción de la Igualdad de Francia, así como con otros mecanismos interinstitucionales relacionados con los derechos humanos, los pueblos indígenas, las minorías, las personas

con discapacidad y la igualdad de género. Se asegurará una difusión más amplia y una mayor importancia a las normas internacionales del trabajo relativas a la discriminación y la igualdad, y también se promoverán ante los asociados del sistema de las Naciones Unidas, como ONU Mujeres y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, las conclusiones pertinentes de los órganos de control.

Comunicación

285. Se perfeccionará el sitio web de la OIT sobre las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, concretamente facilitando el acceso a las herramientas pertinentes en materia de discriminación respecto de tres esferas principales, a saber: herramientas sobre procedimientos (manuales, directrices y materiales didácticos), herramientas basadas en conocimientos (investigaciones y datos empíricos) y buenas prácticas (en el ámbito nacional). También se facilitará el acceso a la información relativa a las normas, incluso a través de una consolidación de todas las bases de datos sobre cuestiones normativas. Teniendo presente experiencias anteriores, se promocionarán a través de los medios de difusión las publicaciones más importantes, como los informes globales y los estudios generales correspondientes a 2011 y 2012 sobre los convenios fundamentales.

Cooperación técnica

286. Con el fin de desarrollar y fortalecer la capacidad operativa de la OIT para prestar servicios de cooperación técnica eficaces en materia de no discriminación, se realizarán esfuerzos para movilizar recursos con miras a dar seguimiento al plan de acción sobre la no discriminación que habrá de adoptarse en 2011 y a las observaciones formuladas por los órganos de control. La asistencia se centrará en facilitar la formulación y aplicación de políticas nacionales en materia de igualdad, de alcance general, con participación tripartita plena.

Gestión de los riesgos

287. La posible marginación a nivel nacional del principio de no discriminación es un riesgo que podría incidir respecto de los logros relacionados con este resultado. Para mitigar este riesgo, la OIT seguirá promoviendo el principio de no discriminación en el trabajo a través de: i) prestación de asistencia y asesoramiento técnicos; ii) investigaciones específicas y acotadas, mayor sensibilización y formulación de orientaciones en materia de políticas; iii) desarrollo de capacidades; iv)

facilitación del diálogo entre los interlocutores tripartitos; y v) mayor colaboración en el marco de la Oficina, tanto en la sede como en las

oficinas exteriores, así como con otras instituciones nacionales e internacionales pertinentes.

Indicador

Indicador 17.1. Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la no discriminación	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: ■ se ratifican los Convenios núms. 100 ó 111, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o con interés de los progresos realizados en la aplicación de los convenios pertinentes; ■ se adoptan o se modifican leyes, políticas, planes de acción y/o programas para ponerlos en conformidad con las normas internacionales sobre la no discriminación; ■ uno o más mandantes ponen en marcha una estrategia de sensibilización acerca de la no discriminación; ■ se constituye o se fortalece un órgano nacional encargado de tratar las cuestiones de igualdad; ■ se pone en práctica un plan de desarrollo de capacidades para los funcionarios competentes en la aplicación efectiva y/o la promoción de las leyes y políticas sobre la no discriminación; ■ se refuerzan los sistemas con el fin de facilitar datos actualizados y desglosados por sexo sobre la no discriminación.	
Criterio de referencia	Meta
2 Estados Miembros	8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y 1 en Europa

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

288. Las principales enseñanzas extraídas durante los dos últimos bienios se refieren a la necesidad de: i) continuar desarrollando la confianza entre los mandantes tripartitos a través de un diálogo permanente, con el fin de lograr un consenso y sentido de la responsabilidad respecto de la ultimación y aplicación del plan de acción sobre la estrategia de la OIT en materia de normas; ii) hacer mayor hincapié en la prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos de la OIT, sobre todo a los gobiernos, para ayudarlos a subsanar las deficiencias en cuanto a la aplicación de los convenios ratificados y permitirles que puedan ratificar las normas internacionales del trabajo; iii) mitigar el impacto que pueden tener las crisis respecto de las prioridades y avances relacionados con las normas internacionales del trabajo en los marcos nacional e internacional; y iv) proceder al seguimiento de las conclusiones de la Conferencia relativas a las normas por lo que respecta a las discusiones recurrentes sobre el empleo y la seguridad social en el

marco de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

289. Por consiguiente, fin de abordar estas enseñanzas y de contribuir al logro de los objetivos de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y del Pacto Mundial para el Empleo, se adoptarán las medidas que se indican a continuación.

- Seguirá asignándose prioridad a la prestación de apoyo para el logro de un consenso tripartito respecto de las siguientes cuestiones: coherencia de la política normativa de la OIT respecto del mundo del trabajo; apoyo para fortalecer el funcionamiento, transparencia, consideración de las cuestiones de género y eficacia del sistema de control de la OIT, en especial mediante la simplificación de las obligaciones sobre presentación de informes; interpretación de los convenios internacionales del trabajo; y aumento del impacto de la plataforma de conocimientos sobre las normas internacionales del trabajo y el derecho laboral.
- Los planes de acción adoptados en relación con los cuatro convenios sobre

gobernanza, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199), así como la estrategia de promoción relativa al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), indican el rumbo a seguir en materia de cooperación técnica. Se espera que este enfoque se aplique en relación con la recientemente adoptada Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), y las últimas decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en el marco de las discusiones recurrentes.

- Las observaciones de los órganos de control habrán de orientar las prioridades de la OIT en materia de asistencia técnica. También se llevarán a la práctica las prioridades relacionadas con las normas incluidas en los Programas de Trabajo Decente por País. Para que esa asistencia resulte eficaz es fundamental una estrecha cooperación entre la sede de la OIT y su estructura exterior.
- Se reforzará la cooperación en el seno de la Oficina por lo que respecta al seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*; antes de la celebración de la Conferencia se realizará una intensa labor preparatoria con los mandantes tripartitos a fin de garantizar una mejor interacción entre la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y la Comisión para la discusión recurrente sobre el Estudio General.

Vinculación con otros resultados

290. Las normas internacionales del trabajo son, en sí mismas, tanto una cuestión atinente al resultado del trabajo decente como un medio de acción clave de la Organización para cumplir con su mandato y, por lo tanto, con todos los demás resultados. También son esenciales para el logro de los otros tres objetivos estratégicos. Se prestará especial atención para garantizar la integración de las normas internacionales del trabajo y las observaciones de los órganos de control en todas las estrategias relativas a los resultados. Las conclusiones de la Conferencia relativas a las discusiones recurrentes sobre varios objetivos estratégicos contribuirán a esa integración. En este sentido, durante 2012-2013 se desplegarán esfuerzos especiales para asegurar el seguimiento efectivo de las conclusiones relativas a la promoción del

empleo (resultado 1) y la seguridad social (resultado 4). Continuará la labor en relación con el resultado 17 (discriminación en el trabajo), en particular en lo que respecta a la promoción de la ratificación y aplicación de los convenios sobre la igualdad de género. También proseguirá la estrecha vinculación establecida con el resultado 6 (seguridad y salud), con vistas a dar cumplimiento al Plan de Acción (2010-2016) adoptado por el Consejo de Administración con miras a lograr una ratificación generalizada y la efectiva aplicación de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo.

Desarrollo e intercambio de conocimientos

291. Proseguirá la consolidación y unificación de todas las bases de datos relacionadas con las normas, lo que permitirá a la Oficina brindar una visión dinámica de la situación de las normas internacionales del trabajo en cada país. La investigación se centrará en cuatro temas relacionados con las normas internacionales del trabajo, a saber: i) evaluación del impacto socioeconómico de las normas internacionales del trabajo, en particular a través de la elaboración y el uso de indicadores; ii) aplicación de las normas internacionales del trabajo en la economía informal, con el fin de proporcionar orientaciones claras sobre la manera de asegurar la protección de los trabajadores de la economía informal, teniendo en cuenta la dimensión de género; iii) impacto de las medidas de lucha contra la crisis respecto de las normas internacionales del trabajo, a la luz del Pacto Mundial para el Empleo; y iv) normas internacionales del trabajo y comercio, incluida la actualización periódica del portal de Internet sobre los acuerdos de libre comercio y los derechos laborales. Estas investigaciones y análisis, así como la plataforma mejorada y ampliada sobre las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral, contribuirán a la investigación temática en el marco de toda la Oficina sobre el papel de las normas internacionales del trabajo respecto del reequilibrio de la globalización.

Igualdad de género y no discriminación

292. Las normas internacionales del trabajo constituyen un medio esencial para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en relación con todos los trabajadores. Se tratará de lograr este objetivo en relación con el resultado 17. Se prestará especial atención a la promoción de la ratificación y aplicación de los convenios puestos de relieve por la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del

trabajo decente, adoptada por la Conferencia de 2009 (Convenios núms. 156, 175, 177 y 183, así como los Convenios núms. 100 y 111). Los órganos de control de la OIT considerarán con gran atención la integración de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, lo que habrá de contribuir a garantizar que tanto las mujeres como los hombres disfruten de igualdad de acceso a las prestaciones derivadas de unas normas actualizadas. Por ejemplo, al proceder a la aplicación de los convenios relativos a la inspección del trabajo, en particular el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), se prestará especial atención a la representación de las mujeres entre el personal de la inspección del trabajo. En el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores y en el contexto de la aplicación del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), la Oficina seguirá promoviendo la eliminación de las restricciones impuestas al trabajo subterráneo específicamente basadas en el género, e invitará a los Estados Miembros que hayan ratificado este Convenio a denunciarlo en favor del más moderno Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

293. El desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos en relación con las normas internacionales del trabajo continuará y se fortalecerá en cooperación con el Centro de Turín, concretamente mediante cursos de capacitación sobre una amplia gama de temas abarcados por las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales, los derechos de los pueblos indígenas y el desarrollo, y la inspección del trabajo en el sector marítimo. Se seguirán utilizando otros medios, como el análisis de las lagunas legislativas, en particular por lo que respecta a los convenios contemplados en los cuatro planes de acción, el asesoramiento oficioso prestado por la Oficina, la elaboración de instrumentos jurídicos, y la labor de promoción y fomento. Además, se prestará más atención al fortalecimiento del programa del Centro de Turín en cuanto a la oferta de formación sobre el uso de las normas internacionales del trabajo para jueces, abogados, profesores de derecho y periodistas, a fin de aumentar el impacto de las normas internacionales del trabajo y de las observaciones formuladas por los órganos de control.

Alianzas

294. Continuará la labor encaminada a lograr la integración de las prioridades relativas a las normas en ámbitos distintos de la OIT, concretamente en el contexto del sistema de evaluación común para los países de las Naciones Unidas, del MANUD y de otras iniciativas importantes en materia de desarrollo. El conjunto de medidas de orientación y apoyo adoptadas por el MANUD en 2010 incluye las normas internacionales del trabajo como parte del mandato básico de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países y enumera todos los convenios pertinentes de la OIT, junto con una recomendación sobre su utilización dirigida a tales equipos. Ésta y otras herramientas también contribuirán a la tarea que la Oficina lleva adelante conjuntamente con organizaciones regionales, así como con bancos y organismos internacionales y nacionales de desarrollo, respecto de la integración de las normas internacionales del trabajo en su labor y procedimientos. Seguirán en vigor y se reforzarán los acuerdos especiales existentes entre la OIT y otras organizaciones internacionales respecto de la aplicación de las normas. Este cometido incluye la cooperación con el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, de las Naciones Unidas (respecto de la aplicación del Convenio núm. 169), con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados sobre los derechos humanos y con el Consejo de Europa (la Comisión de Expertos es responsable de la aplicación del Código Europeo de Seguridad Social).

Comunicación

295. Seguirán facilitándose el acceso y la disponibilidad de la información que en la actualidad brindan los procedimientos de control, y la recopilación de las leyes nacionales del trabajo y toda otra información relacionada con las normas. La mejora incumbirá a las bases de datos, lo que supone la creación de un sistema de notificación en línea, así como a los contenidos y la presentación de los informes de los órganos de control. Para lograr una mayor sensibilización y comprensión acerca de las normas internacionales del trabajo, se aplicará una estrategia de comunicación de carácter amplio elaborada, entre otros, con los profesionales de los medios de comunicación del Centro de Turín, y se tratará de ampliar el público destinatario, de modo que exceda el ámbito de los mandantes tripartitos de la OIT a fin de incluir a los parlamentarios, jueces, profesionales del derecho, periodistas, medios de comunicación, universidades y el público en general.

Cooperación técnica

296. A través de las actividades de asistencia técnica, la Oficina promoverá la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, reduciendo así la brecha en su aplicación y logrando una mejor integración de las normas internacionales del trabajo y de las observaciones de los órganos de control en los Programas de Trabajo Decente por País. Se tratará de obtener recursos para un programa mundial de cooperación técnica que abarque los planes de acción específicos relativos a los convenios de gobernanza, el Convenio sobre el trabajo marítimo, los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199). En lo que se refiere a la movilización de recursos, también constituirá una prioridad la labor de cooperación técnica a largo plazo relacionada con los pueblos indígenas,

realizada a través del Programa para promover el Convenio núm. 169 (PRO 169).

Gestión de los riesgos

297. El principal riesgo subyacente de la estrategia guarda relación con la posible falta de prioridad acordada por los mandantes en el ámbito nacional a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobre todo en el contexto de un crecimiento económico lento. El criterio utilizado para la gestión de los riesgos está integrado por cinco elementos, acumulables e interdependientes, incorporados en la estrategia: i) asistencia y asesoramiento técnicos; ii) investigación centrada en los principales temas de inquietud relacionados con las normas internacionales del trabajo y orientación en materia de políticas; iii) creación de capacidad; iv) diálogo permanente con los mandantes tripartitos; y v) cooperación en el ámbito de toda la Oficina en la sede y en el marco de la estructura de oficinas exteriores.

Indicadores

Indicador 18.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender las cuestiones planteadas por los órganos de control

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a uno de los criterios siguientes:

- la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT toma nota con satisfacción o con interés de los progresos logrados en la aplicación de los convenios pertinentes;
- el gobierno adopta o modifica la legislación, o bien mejora considerablemente su práctica, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, e incluso con los convenios no ratificados y las recomendaciones.

Criterio de referencia

41 Estados Miembros

Meta

37 Estados Miembros, de los cuales 12 en África, 13 en las Américas, 5 en los Estados árabes, 4 en Asia y 3 en Europa

Indicador 18.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incorporan los principios y derechos contemplados en las normas internacionales del trabajo a marcos de asistencia para el desarrollo y a otras iniciativas importantes

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente:

- las normas internacionales del trabajo pertinentes se reflejan en el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la evaluación común para los países, o marcos análogos.

Criterio de referencia

6 Estados Miembros

Meta

5 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes y 1 en Europa

Indicador 18.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la tasa de ratificación de convenios actualizados para incluir al menos los instrumentos clasificados como normas del trabajo fundamentales, así como aquellos que se consideran más significativos desde el punto de vista de la gobernanza	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al criterio siguiente: ■ a raíz de nuevas ratificaciones, el Estado Miembro ha ratificado al menos los ocho convenios fundamentales, es decir, los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como los cuatro convenios prioritarios, es decir, los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144.	
Criterio de referencia	Meta
29 Estados Miembros	7 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 2 en Asia y 1 en Europa

Indicador 18.4. Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ se incluyen actividades para atender a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto a los convenios ratificados; ■ se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales y prioritarios; ■ se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de otras normas actualizadas, tomando en cuenta las prioridades nacionales fijadas por los mandantes tripartitos.	
Criterio de referencia	Meta
19 Estados Miembros	15 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y 2 en Europa

Coherencia de las políticas

298. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se destaca que, para que el trabajo decente tenga máximo impacto, los esfuerzos encaminados a promover los cuatro objetivos estratégicos, incluidas las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación, deberían formar parte de una estrategia global e integrada. El resultado 19 se centra en la promoción de los resultados en

materia de trabajo decente en los Estados Miembros mediante la adopción de un enfoque integrado. Ello requiere contar con políticas coherentes y alianzas activas en todos los niveles, incluida la colaboración con otras organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos comprenden ámbitos conexos, con el fin de promover el Programa de Trabajo Decente.

Coherencia de las políticas	1	2	3
	Presupuesto ordinario propuesto 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)	Recursos estimados para la CSPO 2012-2013 (dólares de los EE.UU.)
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de los organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales	22.396.785	9.600.000	2.000.000
Total de los recursos estimados para este objetivo estratégico			33.996.785

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

Estrategia

Experiencia y enseñanzas extraídas

299. Las enseñanzas extraídas por la Oficina durante la crisis indican que la prioridad acordada a la coherencia de las políticas proporcionó a la OIT un punto de partida para vincular los planteamientos sobre política macroeconómica internacional adoptados por el FMI, el Banco Mundial y la OCDE con los planteamientos sobre desarrollo internacional adoptados por las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Sin embargo, aunque las relaciones de trabajo de la Oficina con los organismos multilaterales y regionales

han sido fructíferas, las tendencias a la restricción fiscal y la renovada predominancia de las cuestiones monetarias, comerciales y cambiarias en el plano mundial indican que la integración del empleo y del trabajo decente en políticas que apunten a una recuperación sostenible no puede darse por hecho. Por consiguiente, hay que impulsar resueltamente unas actividades de promoción sustentadas sólidamente en investigaciones y análisis basados en datos empíricos, las cuales son indispensables para la integración sistemática del trabajo decente. Sobre la base de la labor ya realizada acerca de la desigualdad y la globalización equitativa, en 2012-2013 se dará prioridad a mejorar los conocimientos acerca de

la relación entre los resultados macroeconómicos y los resultados del mercado de trabajo, conocimientos que servirán para fundamentar la prestación oportuna de asesoramiento en materia de políticas. Las enseñanzas extraídas del proceso de consulta tripartita relativo a la elaboración de perfiles de trabajo decente por país se utilizarán para simplificar el proceso de aprovechamiento de estos perfiles en otros países como parte de la iniciativa general de la Oficina en materia de conocimientos. En los Estados Miembros respecto de cuyos mercados de trabajo aún no se dispone de datos pertinentes que permitan desarrollar indicadores para evaluar los progresos se desplegarán esfuerzos orientados principalmente a incrementar la capacidad de los mandantes de reunir estadísticas desglosadas por sexo e informaciones cualitativas.

Vinculación con otros resultados

300. Este resultado se refiere tanto a los Estados Miembros que han adoptado un enfoque integrado para el logro del trabajo decente como a los organismos multilaterales que integran el Programa de Trabajo Decente en sus políticas y programas. Si bien existen vínculos inherentes a todos los demás 18 resultados, algunos vínculos son particularmente pertinentes con respecto al resultado 1 (fomento del empleo) por lo que se refiere a la integración de las políticas de empleo en los marcos nacionales de desarrollo, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la labor relacionada con el Pacto Mundial para el Empleo, con respecto al resultado 4 (seguridad social) en lo que atañe a las iniciativas en materia de política de protección social emprendidas conjuntamente con el FMI y otros organismos multilaterales, y con respecto al resultado 18 (normas internacionales del trabajo) en lo referente a la incorporación de aspectos normativos en las estrategias nacionales, como en el ámbito del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y de los programas unificados de las Naciones Unidas (Una ONU).

Desarrollo e intercambio de conocimientos

301. En el marco de la iniciativa en materia de conocimientos impulsada en toda la Oficina, proseguirá el perfeccionamiento de los indicadores de trabajo decente en los Estados Miembros y la elaboración de perfiles de trabajo decente por país. Aprovechando la labor iniciada en el bienio anterior, la Oficina pondrá en marcha un portal estadístico unificado que reunirá las bases de datos de toda la Oficina,

bajo la dirección del Departamento de Estadística. Ello mejorará en gran medida el acceso a las estadísticas de la OIT y su visibilidad, al tiempo que fortalecerá la capacidad de la Oficina y los mandantes para detectar y solventar las insuficiencias y evitar duplicaciones. El estudio y análisis de las políticas podrá concentrarse y contribuir a las investigaciones que conduzca la Oficina sobre recuperación sostenible y trabajo decente, concurriendo así al logro de un crecimiento basado en los ingresos. Se velará por que estas cuestiones sean tratadas en los documentos de política de primer orden destinados a los eventos y las conferencias internacionales de alto nivel, así como en las reseñas de política destinadas a los mandantes y los responsables políticos nacionales, a fin de que se recojan en el debate internacional sobre la recuperación y la reducción de la pobreza.

Igualdad de género y no discriminación

302. Los estudios y análisis pondrán de relieve los vínculos existentes entre la eficiencia económica, la justicia social y la igualdad de género. Se promoverá un uso más sistemático de datos desglosados por sexo en los esfuerzos de creación de capacidad respecto de los indicadores de trabajo decente, y se especificarán tanto para las mujeres como para los hombres los efectos relativos a los resultados en materia de trabajo decente. Al movilizar las alianzas internacionales, inclusive con organismos del sistema de las Naciones Unidas, el FMI, el Banco Mundial, el G-8 y el G-20, en la promoción de la coherencia de las políticas se incorporarán de modo sistemático los objetivos de la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Estos objetivos también se incluirán en las iniciativas de movilización de recursos y en el intercambio de conocimientos y la cooperación técnica, en colaboración con los donantes.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

303. La adopción de un enfoque integrado de promoción del trabajo decente en los marcos nacionales de políticas requiere que los Ministerios de Trabajo y Empleo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñen una función activa en la formulación y aplicación de las políticas económicas, sociales y medioambientales. Aprovechando el impulso creado por la Iniciativa de Coherencia Política de la OIT y el Pacto Mundial para el Empleo, se organizarán ciclos de formación destinados a los interlocutores sociales sobre enfoques integrados de política y

sobre la medición y supervisión del trabajo decente. El interés expresado por los empleadores y los trabajadores en recibir asistencia sobre la manera de colaborar con las organizaciones multilaterales y las instituciones financieras internacionales se abordará en este contexto. La *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la JJE permitirá potenciar los esfuerzos realizados por las oficinas regionales y nacionales de la OIT y de los equipos de las Naciones Unidas en los países a fin de fortalecer las capacidades de los mandantes para incorporar el trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo. Esto se complementará con cursos de formación en línea, elaborados conjuntamente con el Centro de Turín y destinados a los mandantes y otros especialistas en desarrollo, sobre la manera de integrar el trabajo decente en las políticas, estrategias y operaciones de sus propias organizaciones.

Alianzas

304. Basándose en los logros de los últimos dos bienios respecto de la incorporación del trabajo decente en el sistema multilateral, la Oficina seguirá ampliando la colaboración con las Naciones Unidas y otros organismos, sobre todo los que tengan mandatos relacionados con el Programa de Trabajo Decente. Esto incluirá la realización de investigaciones conjuntas, por ejemplo, con el FMI sobre la relación entre el Piso de Protección Social y el crecimiento impulsado por el empleo, y la elaboración de programas y materiales de formación conjuntos de nivel nacional a través de los equipos de las Naciones Unidas en los países. La OIT colaborará con otros organismos de las Naciones Unidas con la perspectiva de mejorar las posibilidades de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el año 2015, apoyándose en el Marco para Acelerar los ODM, en las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas frente a la crisis y en otros programas.

Comunicación

305. Los esfuerzos de comunicación se centrarán en los eventos de alto nivel, tanto de la OIT como de otros organismos, prestando especial atención a la importancia de la coherencia de las políticas. El sitio web del Pacto Mundial para el Empleo y el servicio de alerta de noticias mediante correo electrónico, creados en 2008-2009 con el fin de suministrar actualizaciones oportunas sobre la aplicación del Pacto, continuarán proporcionando información sobre la forma en que los Miembros

de la OIT aplican el enfoque integrado relativo al trabajo decente. Asimismo, el sitio web de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la JJE y la plataforma de intercambio de conocimientos, organizados y promovidos por la OIT, proporcionarán informaciones sobre los esfuerzos que realizan los países y los organismos para la incorporación del trabajo decente.

Cooperación técnica

306. La cooperación técnica seguirá siendo un medio esencial para que los mandantes adquieran la capacidad técnica e institucional necesaria para participar con éxito en la planificación del desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País. La *Guía para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la JJE se aplicará en los países para evaluar las repercusiones en términos de trabajo decente de los programas unificados de las Naciones Unidas («Una ONU») y del MANUD. La ejecución del proyecto OIT/Comisión Europea sobre el seguimiento y la evaluación de los progresos del trabajo decente (2009-2013) ayudará a varios países en desarrollo seleccionados a aumentar su capacidad de elaboración de estadísticas e indicadores destinados a medir el trabajo decente. Los recursos extrapresupuestarios y otras contribuciones voluntarias se canalizarán a los efectos de prestar servicios de asesoramiento técnico y formación a los mandantes en materia de estadística y coherencia de las políticas.

Gestión de los riesgos

307. La estrategia relativa a la incorporación del trabajo decente presupone la existencia de un compromiso y una coordinación multilaterales. Existe el riesgo de que la coordinación internacional que caracterizó los esfuerzos de recuperación adoptados inmediatamente después de la crisis se debilite, y de que la consolidación fiscal se haga en detrimento de un crecimiento capaz de generar un gran número de empleos. Como parte de la estrategia de mitigación destinada asegurar que el trabajo decente no sea eclipsado por la austeridad fiscal y que no se pierda el impulso adquirido hasta el momento, la Oficina continuará desarrollando actividades de integración y de promoción al más alto nivel a través del sistema multilateral, sin dejar de desempeñar la importante función que le corresponde en una gobernanza mundial que promueve una globalización equitativa.

Indicadores

Indicador 19.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, sitúan el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de la formulación de políticas	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los cuatro primeros criterios siguientes, y al último criterio: ■ se adopta la generación de oportunidades de trabajo decente como objetivo político general de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales; ■ la ejecución de un Programa de Trabajo Decente por País integrado respalda la aplicación de la estrategia nacional de desarrollo; ■ los programas nacionales o sectoriales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza integran aspectos del trabajo decente; ■ se perfeccionan los servicios estadísticos con el fin de mejorar la medición de los progresos logrados en la consecución de los objetivos del trabajo decente de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 160; ■ la elaboración de la estrategia global de desarrollo incluye la celebración de consultas con los mandantes de la OIT de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 144.	
Criterio de referencia	Meta
0	10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 2 en Asia

Indicador 19.2. Número de organismos internacionales o instituciones multilaterales clave que, mediante la colaboración con la OIT, incorporan el trabajo decente en sus políticas y programas	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: ■ el trabajo decente se integra en mayor medida en los programas y políticas del organismo internacional o institución multilateral, sobre la base de los informes relativos a la aplicación de la <i>Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente</i> de la JJE; ■ se establecen nuevas iniciativas de coordinación de las políticas y los programas interorganismos relacionados con el Programa de Trabajo Decente.	
Criterio de referencia	Meta
3 organismos internacionales	5 organismos internacionales instituciones multilaterales

Obtención de resultados en materia de igualdad de género

308. La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, proporciona orientaciones estratégicas para la futura labor de la Oficina encaminada a incorporar la igualdad de género en los cuatro objetivos estratégicos, de conformidad con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

309. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 para toda la Oficina, que se ajusta plenamente al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, da seguimiento a la recomendación formulada por el Consejo de Administración a fin de dar cuenta de los esfuerzos realizados por la Oficina para aplicar las conclusiones contenidas en la resolución e incorporar la igualdad de género en sus actividades operativas. En el Plan se utiliza un enfoque de gestión basada en los resultados para fortalecer la capacidad interna en materia de género, y con tal finalidad se definen insumos, productos, resultados y plazos, y se establece una estructura de rendición de cuentas clara con respecto a los resultados en las áreas de la dotación de personal, las estructuras institucionales y las cuestiones sustantivas. El apoyo que ha de prestarse a la Red de Género de la OIT es un elemento importante para lograr los resultados previstos en el Plan.

310. Las estrategias relativas a los resultados del Programa y Presupuesto para 2012-2013, los indicadores de resultados pertinentes y los criterios de medición correspondientes, también reflejan los esfuerzos realizados por la Oficina para dar cumplimiento a las conclusiones. Entre las medidas concretas se mencionan la realización de actividades de promoción, la elaboración de materiales de divulgación y la creación de capacidad para los mandantes. La labor destinada a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en el bienio 2012-2013 se basará en las políticas y programas aplicados con éxito en 2010-2011, y los reforzará. Dicha labor tomará también en cuenta las enseñanzas extraídas de las actividades de promoción de la igualdad de género realizadas en los últimos bienios.

311. De conformidad con la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, el apoyo a la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales en

relación con la igualdad de género seguirá siendo una prioridad. Se prestará especial atención a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en materia de no discriminación. En las áreas de la protección de la maternidad y la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares se realizará un estudio comparativo con el fin de identificar las mejores prácticas y las perspectivas de ratificación. Este estudio abarcará la legislación y las políticas públicas (incluidas las políticas de prestación de cuidados destinadas a los trabajadores con responsabilidades familiares), así como la responsabilidad social de las empresas y la negociación colectiva. Se elaborarán materiales de sensibilización y se emprenderán campañas con ese fin. Se reforzará la capacidad de los servicios de inspección del trabajo y de los tribunales laborales para aplicar los principios de igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres y garantizar la aplicación efectiva de los cuatro convenios correspondientes. Si en 2011 se adopta un instrumento internacional sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, se apoyará su difusión y promoción.

312. La persistente desigualdad de género en las modalidades de empleo tiene sus raíces en gran parte en las percepciones y creencias de la sociedad con respecto de la condición y el papel de la mujer en diversas esferas de la vida. Un aspecto importante de la labor será el desarrollo de una base de conocimientos para la formulación de políticas públicas y la prestación de asistencia técnica a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los ámbitos del empleo y el empoderamiento económico. En comparación con los hombres, las mujeres enfrentan desventajas con respecto al acceso a la formación y al empleo y en el propio mercado de trabajo, y su situación se deterioró aún más durante la última crisis económica. Se observa una clara brecha de género en las tasas de actividad, de empleo y de desempleo, y en la incidencia de la informalidad y la precariedad. Además, persisten fenómenos como la segregación profesional, lo que explica la concentración de mujeres en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional en algunos países. Todo ello explica por qué sigue habiendo una brecha de género en términos de ingresos y por qué hay una gran proporción de

mujeres entre las personas más pobres. En el bienio 2012-2013, los esfuerzos se centrarán en el análisis comparativo de las políticas de empleo con objeto de identificar buenas prácticas y formular recomendaciones que respalden la puesta en práctica del Pacto Mundial para el Empleo. Se espera que estas recomendaciones ayuden a los países a avanzar hacia la igualdad de género y mejorar la calidad de los empleos de las mujeres.

313. Una de las principales causas de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es la persistencia de una división de género del trabajo que atribuye a las mujeres la responsabilidad principal en la prestación de cuidados. Esto incide en la distribución del tiempo de trabajo de los hombres y las mujeres en lo que respecta a las responsabilidades laborales y familiares, y se refleja en una menor cobertura de la protección social para las mujeres y una tasa de pobreza más alta entre las mujeres. En 2012-2013 los esfuerzos se centrarán en la elaboración de recomendaciones destinadas a promover el empoderamiento económico de las mujeres a través del Piso de Protección Social y el fortalecimiento de la perspectiva de género en el debate sobre el Piso de Protección Social. Se procederá al análisis comparativo de los programas de transferencias en efectivo para identificar las experiencias que permitan superar la pobreza de manera sostenible dotando a las mujeres con las capacidades necesarias para que puedan ocupar empleos de calidad en el mercado de trabajo.

314. Sin la participación activa de los interlocutores sociales no será posible poner en práctica el Plan de Acción de la OIT sobre la Igualdad de Género. Por ello, se reforzará la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a efectos de incorporar la dimensión de género en sus propios programas y en la negociación colectiva. Asimismo, se promoverá el establecimiento de mecanismos tripartitos de diálogo social que promuevan la igualdad de género. Con tal finalidad, se identificarán y compartirán buenas prácticas nacionales. También se elaborarán materiales de formación y difusión en colaboración con el Centro de Turín.

315. El fortalecimiento institucional de los mandantes como requisito previo para avanzar hacia la igualdad de género es otro de los puntos que figuran en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. En consecuencia, se seguirán aplicando las auditorías de género participativas y se elaborarán nuevas herramientas de formación. Asimismo, se desplegarán

renovados esfuerzos para la movilización de recursos extrapresupuestarios con el fin de garantizar una aplicación más generalizada de las auditorías de género participativas en las instituciones que las soliciten, en particular entre los mandantes.

316. Se prestará particular importancia al desarrollo de una base de conocimientos con el propósito de establecer sólidos cimientos para la creación de políticas públicas, respaldadas por datos empíricos. Ello permitirá que la Oficina participe en los grandes debates mundiales y nacionales sobre igualdad de género en el mundo del trabajo y respalde la adopción de recomendaciones de política. Este enfoque está en consonancia con las prioridades de la política de investigación y publicaciones de la OIT establecidas por el Director General en 2007 y se aplicará en estrecha colaboración entre la sede y las regiones. En este marco, el apoyo prestado a las oficinas nacionales de estadística se coordinará con los sectores correspondientes para permitir la recopilación de los datos necesarios y el procesamiento de los mismos desglosados por sexo. También se avanzará en la elaboración de indicadores de trabajo decente que tengan en cuenta la dimensión de género.

317. Un área importante de la labor se llevará a cabo en relación con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, con los que se reforzará la colaboración en los planos nacional, regional y mundial, en particular con ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer), en el marco de la estrategia de los programas unificados de las Naciones Unidas «Una ONU». Se llevarán a cabo esfuerzos similares con los organismos multilaterales. Las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y los ministerios nacionales encargados de los asuntos laborales recibirán formación sobre la incorporación de las cuestiones de género en el mundo del trabajo, así como también sobre la manera de emprender un diálogo eficaz en materia de políticas con los equipos de las Naciones Unidas en los países, especialmente en el ámbito de la vinculación de los Programas de Trabajo Decente por País con los procesos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

318. La Oficina también se propone reforzar el tratamiento de las cuestiones relativas a la igualdad de género en el marco de las actividades de cooperación técnica.

319. Se seguirán diseñando y aplicando Programas de Trabajo Decente por País que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Fortalecimiento de las capacidades técnicas

Mejoras en el ámbito del conocimiento

320. Reforzar la base de conocimientos de la OIT, tanto a nivel mundial como de los países, contribuirá significativamente a la labor de la OIT en 2012-2013. Adoptar un enfoque sistemático de la gestión y el intercambio de conocimientos responderá al énfasis puesto en el conocimiento tanto en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* como en las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99.^a reunión, celebrada en 2010. Se adoptarán medidas importantes para el logro de los hitos bienales establecidos en la Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015 basada en los resultados.

321. La experiencia reciente, concretamente la preparación de reseñas de políticas para el G-20, ha demostrado la importancia de disponer de información sobre las políticas específicas de cada país en tiempo real. En la actualidad la OIT no cuenta con un enfoque sistemático para la recopilación, el intercambio y el análisis de información sobre políticas y sobre la eficacia de éstas. Se realizarán inversiones destinadas a crear y mantener sistemas para recopilar, almacenar y proporcionar fácil acceso a información pertinente. Estos sistemas y procesos se apoyarán en una infraestructura adecuada de tecnología de la información. Esta labor dará lugar a un nuevo producto de la OIT en el ámbito de las políticas al servicio de los mandantes, ya que facilitará de forma directa sus tareas de establecimiento de prioridades y análisis tanto a nivel mundial como nacional. Al mismo tiempo facilitará los servicios de análisis y asesoramiento de la OIT. Las estrategias correspondientes a los 19 resultados de trabajo

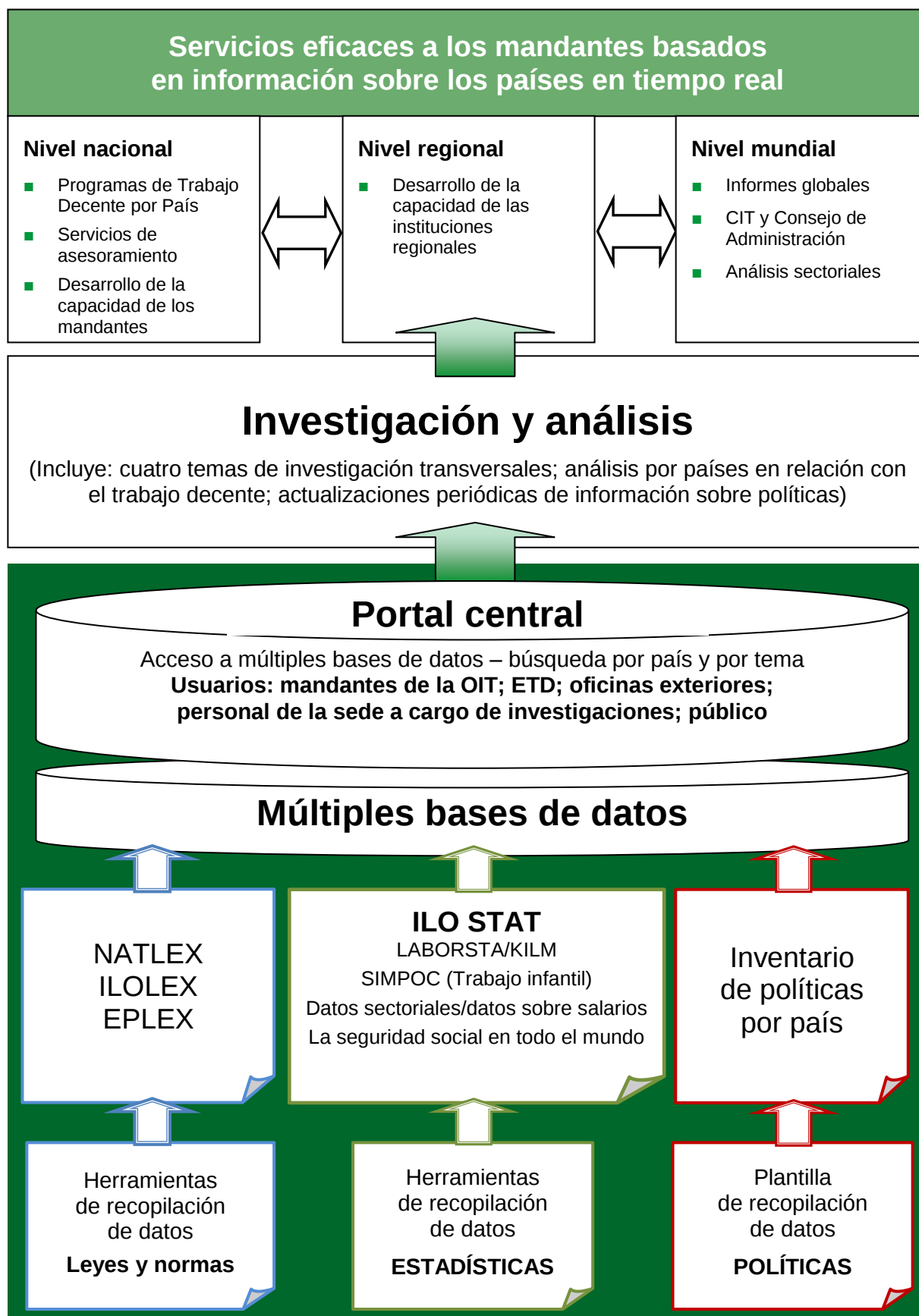
decente especifican la contribución del desarrollo y el intercambio de conocimientos al logro de cada uno de ellos.

Un nuevo sistema de gestión de la información

322. Se establecerá un nuevo sistema para recopilar y reunir información oportuna y exhaustiva por país en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que servirá de base para la realización de análisis comparativos de gran calidad y basados en datos empíricos. Este sistema irá progresivamente absorbiendo y coordinando las distintas labores en curso, con el fin de eliminar la duplicación de tareas y mejorar los Programas de Trabajo Decente por País.

323. El nuevo sistema proporcionará acceso simplificado a información específica de los países a través de páginas independientes para cada país con gran visibilidad dentro del sitio web público de la OIT y a las que podrá accederse a través de un portal central. Estas páginas web reunirán la información pertinente de las bases de datos y de los sistemas electrónicos de gestión de documentos que se utilizan actualmente en la sede y en las regiones. La plantilla para la recopilación de información específica por país se está elaborando en estos momentos. La página de cada país ofrecerá al usuario información relativa a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT teniendo en cuenta los 19 resultados y otros temas pertinentes del programa y presupuesto. También se incluirán enlaces a los informes más importantes, así como a documentos sobre los Programas de Trabajo Decente por País, informes de evaluación y perfiles y análisis sobre trabajo decente. El sistema permitirá búsquedas por tema a través de todas las páginas de países, proporcionando así información con vistas a análisis comparativos.

Gráfico 2. Visión de conjunto del sistema de gestión de los conocimientos



Ventajas del nuevo sistema

324. He aquí las ventajas que el nuevo sistema ofrecerá a los mandantes de la OIT:

- acceso mejorado, mediante un portal único, a información exhaustiva sobre la legislación, las instituciones y las políticas de su propio país y de otros países en ámbitos esenciales del mandato de la OIT;
- informes globales basados en la información contenida en el sistema que ofrecerán estadísticas y análisis internacionales comparados;
- mejores servicios de apoyo técnico a los mandantes por parte de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) y del personal de las oficinas exteriores de la OIT, quienes tendrán acceso inmediato a información relativa a políticas, estadísticas y legislación de los países de los que se encarga su ETD o la oficina correspondiente, así como sobre otros países y regiones;
- mayor disponibilidad para los mandantes de información de carácter nacional recopilada de forma sistemática para la preparación de Programas de Trabajo Decente por País.

325. El personal de la OIT en la sede y en las regiones utilizará el sistema como punto de partida para la preparación de investigaciones, análisis e informes que sirvan de base para la labor de promoción de la Organización a nivel nacional, regional y mundial. Ello incluirá la aplicación de la nueva metodología para los análisis por país sobre trabajo decente y la preparación de actualizaciones periódicas de información sobre políticas. Quienes consulten el sitio web desde el exterior tendrán acceso rápido a las estadísticas y la información de la OIT sobre políticas pertinentes en el ámbito del trabajo decente de un determinado país, o de múltiples países a un tiempo, lo cual contribuirá a dar a conocer mejor los conocimientos y la labor de la OIT al público en general.

Tres vías de acceso a conocimientos

326. Como se muestra en el gráfico 2, el portal central proporcionará acceso a tres tipos básicos de información, o «vías», que alimentarán las páginas dedicadas a cada país.

327. La primera vía, denominada «legislación del trabajo» da acceso a información sobre el estado de ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT en cada país, proveniente de las bases de datos actuales de la OIT, principalmente APPLIS, EPLex, ILOLEX y NATLEX. Esta vía se está enriqueciendo y

mejorando en la actualidad para proporcionar información más puntual en un formato que permita su integración en el nuevo sistema.

328. La segunda vía, denominada «estadística», da acceso a estadísticas seleccionadas sobre el empleo y el trabajo y aprovecha la considerable labor que ya se está realizando para coordinar las tareas de recopilación de datos y mejorar su difusión mediante un portal web unificado sobre estadística, ILOSTAT, que se integrará en el nuevo sistema. En el documento del Consejo de Administración titulado *Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015: el papel y la contribución de las estadísticas sobre trabajo decente*³, puede encontrarse una descripción más exhaustiva de las medidas que se están adoptando para reforzar la base de conocimientos estadísticos.

329. La tercera vía, denominada «políticas», dará acceso a información sobre políticas de los distintos países en relación con la protección social y las condiciones de trabajo, el diálogo social y la administración del trabajo, y el empleo y el desarrollo empresarial. Esta vía está en curso de preparación y se basará en diversas fuentes de información. Ya existen algunas bases de datos sobre políticas (por ejemplo, la base de datos relativa a la extensión de la seguridad social a escala mundial (GESS, por sus siglas en inglés), la base de datos sobre políticas en materia de empleo juvenil, los perfiles por país relativos a la inspección del trabajo, etc.), que se irán integrando gradualmente en el nuevo sistema. Se está preparando una nueva plantilla para recabar y unificar información sobre políticas a nivel nacional con la participación de las oficinas regionales. Podrá accederse a los informes y documentos más importantes a través de un dispositivo de búsqueda al efecto.

Implantación del sistema

330. El sistema se sustenta en la base sólida que proporcionan las dos primeras vías ya establecidas que se describen más arriba, las cuales se están sometiendo actualmente a importantes actualizaciones tecnológicas.

331. En lo que respecta a los aspectos organizativos, el nuevo sistema de gestión de los conocimientos dependerá de la Sección de Servicios de Gestión de la Información, y su mantenimiento estará a cargo de un equipo básico de personal dedicado a esa tarea. Durante la fase inicial, se constituirá un equipo de tareas responsable del sistema de gestión de

³ Documento GB.310/PFA/6.

los conocimientos que coordinará las tareas de TI, la recopilación y la publicación de información que deban realizarse. Las diversas unidades implicadas en la implantación y el mantenimiento del sistema se someterán a revisión con el fin de reorientar sus recursos en apoyo del sistema y para garantizar la coordinación y la cooperación necesarias. Estarán representados en el equipo de tareas los sectores técnicos, las regiones, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM) y otras unidades administrativas pertinentes. El equipo de tareas rendirá cuenta de su labor a un miembro del Equipo de Dirección de la OIT, quien a su vez informará periódicamente de los progresos a dicho órgano.

332. Las oficinas exteriores de la OIT desempeñarán un papel central en el nuevo sistema, no sólo como proveedores de nueva información sobre los distintos países, sino también como usuarios del mismo, por lo que participarán activamente en su diseño y desarrollo. La responsabilidad de la recopilación y el mantenimiento de los datos corresponderá a cada oficina de país, que colaborará con los mandantes según proceda, mientras que los especialistas de los ETD y de los departamentos técnicos de la sede proporcionarán apoyo en lo que respecta a la supervisión y al examen de la calidad técnica de la información recabada.

333. Se ha previsto una serie de importantes procesos de apoyo como parte de la estrategia general de implantación. Estos procesos se integrarán en el plan de implantación para garantizar un flujo adecuado de comunicación, así como la responsabilización, participación y formación del personal pertinente en toda la Oficina.

334. El desarrollo de los componentes esenciales del nuevo sistema se realizará de forma iterativa, mediante una serie de consultas participativas con el personal pertinente, tanto de la sede como de las oficinas regionales. Se seleccionará a algunos países para las pruebas piloto de la versión inicial del sistema; los comentarios y observaciones derivados de este ejercicio servirán como aportación para ultimar los métodos de recopilación de datos y de utilización del mismo.

335. Por último, se ha previsto un programa de formación consecuente para proporcionar a determinados miembros del personal de las oficinas regionales y de las oficinas de país las competencias necesarias para identificar, seleccionar, recabar y estructurar la información

relativa a las políticas de cada país. Esta iniciativa contará con financiación del Fondo de desarrollo del personal de la OIT, y se llevará a cabo en colaboración con el Centro de Turín.

Calendario

336. La implantación del nuevo sistema se llevará a cabo por fases durante un período de tres años, a partir de 2011. La preparación y la puesta a prueba de los componentes esenciales finalizará en 2011. Se ha previsto que el sistema completo esté disponible y en funcionamiento en al menos 30 países en 2012, y en 50 países más en 2013. El objetivo es la cobertura de todos los Estados Miembros de la OIT.

Costos

337. Los gastos recurrentes de mantenimiento del nuevo sistema se sufragarán gracias a la reorientación de las labores y la reorganización de las prioridades al respecto. Se propone sufragar la suma única necesaria para cubrir los costos iniciales con cargo a la Cuenta de Programas Especiales⁴. La coordinación central del sistema correrá a cargo de la Oficina de Servicios Bibliotecarios y de Información (INFORM) por un costo aproximado de 1 millón de dólares de los Estados Unidos para 2012-2013, y la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM) aportará aproximadamente otro millón adicional para cubrir los gastos recurrentes de mantenimiento derivados de las inversiones en TI.

Prioridades en materia de investigación

338. Una parte importante de la estrategia en materia de conocimientos es el refuerzo de la capacidad de la Oficina para realizar investigaciones de gran calidad y basadas en datos empíricos bien coordinadas y que respondan a las necesidades de los mandantes. El Comité de Investigaciones y Publicaciones ha determinado cuatro temas generales de investigación, colaboración y trabajo en equipo para toda la Oficina: pautas de recuperación sostenible y trabajo decente; inversión, empleo y crecimiento, prestando especial atención a la calidad de los empleos creados; ingresos, composición de la demanda y pautas de crecimiento, y función de las normas internacionales del trabajo en aras de una globalización equilibrada.

339. Estos temas generales se han seleccionado por su pertinencia para la recuperación mundial y para un crecimiento fuerte y equilibrado. Las

⁴ Documento GB.310/PFA/3.

estrategias de los 19 resultados especifican de qué modo las investigaciones y análisis realizados en virtud de cada resultado contribuirán a uno o varios de los cuatro temas. Todo ello se resume en el cuadro 10.

340. Será fundamental establecer una estrecha cooperación entre los sectores técnicos, las oficinas regionales, el Instituto Internacional de Estudios Laborales y el Centro de Turín para lograr un máximo de sinergias entre estos cuatro temas generales.

341. A pesar de la recuperación que está teniendo lugar en mayor o menor medida según los países, las perspectivas en materia de empleo siguen siendo sombrías y problemáticas en muchos lugares del mundo. Es esencial disponer de información constante sobre las tendencias reales en materia de creación de empleo. Ello incluye las tendencias en lo relativo al desempleo de larga duración, el desaliento en la búsqueda de empleo y la precariedad laboral en los países avanzados, así como las tendencias en lo que respecta al subempleo y al empleo informal y vulnerable en los países en desarrollo y emergentes y, en términos más generales, las tendencias relativas a la calidad del empleo. Otra labor necesaria es la recopilación de información sobre políticas que se están aplicando realmente en los diferentes contextos nacionales. Estas tareas se verán facilitadas en gran medida con el nuevo sistema de gestión de la información. Una tercera tarea

consiste en documentar la eficacia de las diversas políticas aplicadas en contextos nacionales específicos. Ello permitirá examinar las mejores alternativas de que disponen los países. Es capital analizar la combinación de políticas que permita asegurar un modelo posterior a la crisis más sostenible que integre un fuerte crecimiento del producto, un buen clima de inversión, una intensa creación de empleo productivo, un aumento de los salarios asociado al aumento de la productividad y políticas sólidas de protección social.

342. El Comité de Investigaciones y Publicaciones supervisará el logro de los hitos bienales fijados para 2012-2013 en la Estrategia en materia de conocimientos 2010-2015, entre los que figuran los siguientes:

- la proporción de publicaciones de primer orden basadas en datos empíricos alcanza el 7,5 por ciento;
- sistema de exámenes inter pares consolidado para las publicaciones de primer orden;
- desarrollo de un mecanismo alternativo de examen inter pares para las publicaciones estadísticas; y
- los Programas de Trabajo Decente por País se amplían y se actualizan para incorporar los análisis basados en datos empíricos sobre las respuestas a la crisis y el Programa de Trabajo Decente.

Cuadro 10. Temas de investigación transversales para toda la Oficina para 2012-2013

Resultados del Programa y Presupuesto	Recuperación sostenible y trabajo decente	Recuperación del empleo con puestos de trabajo de calidad	Logro de un crecimiento impulsado por los ingresos	Función de las normas internacionales del trabajo para reequilibrar la globalización
Resultado 1 – Fomento del empleo		X		
Resultado 2 – Desarrollo de las competencias profesionales		X		
Resultado 3 – Empresas sostenibles		X		
Resultado 4 – Seguridad social		X		
Resultado 5 – Condiciones de trabajo		X		
Resultado 6 – Seguridad y salud en el trabajo		X		
Resultado 7 – Migración laboral		X	X	
Resultado 8 – VIH/SIDA		X		
Resultado 9 – Organizaciones de empleadores	X	X	X	X
Resultado 10 – Organizaciones de trabajadores		X	X	X
Resultado 11 – Administración del trabajo y legislación laboral			X	
Resultado 12 – Diálogo social y relaciones laborales			X	X
Resultado 13 – Trabajo decente en los sectores económicos	X	X		
Resultado 14 – Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva				X
Resultado 15 – Trabajo forzoso				X
Resultado 16 – Trabajo infantil			X	
Resultado 17 – Discriminación en el trabajo				X
Resultado 18 – Normas internacionales del trabajo				X
Resultado 19 – Incorporación del trabajo decente	X		X	

La función de la TI

343. Las herramientas, políticas e infraestructuras de TI son esenciales para la ejecución de cualquier estrategia en materia de conocimientos. Se mejorarán las plataformas de TI para el intercambio de información a las que tiene acceso el personal de la OIT. Al mismo tiempo, una buena conectividad es condición indispensable para que un sistema de información basado en la web pueda funcionar correctamente. En un reciente estudio sobre estas cuestiones se determinan los ámbitos en que la Oficina necesita invertir para mejorar la conectividad de las oficinas exteriores, los sistemas de correo electrónico, los dispositivos de almacenamiento de datos, los dispositivos de alojamiento de Internet/Intranet y los centros de datos, y se abordan asimismo cuestiones como el alojamiento externo de los sistemas de TI, la racionalización y unificación de los servidores actuales y la recuperación de los datos en caso de problema o caída del sistema. Se necesita invertir en estos ámbitos para facilitar la implantación del sistema de gestión de conocimientos de la Oficina.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

344. La estrategia de desarrollo de la capacidad tiene en cuenta el hincapié hecho en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* en la mejora de los servicios prestados a los mandantes, en particular con miras a fortalecer su capacidad institucional para promover el Programa de Trabajo Decente. En varias ocasiones, el Consejo de Administración también ha insistido en la necesidad de adoptar medidas integrales y basadas en resultados para el desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos, especialmente en el contexto de su Comisión de Cooperación Técnica y en las discusiones relativas al Centro de Turín. Este último sigue siendo el principal órgano de la OIT encargado de impartir formación para el desarrollo de la capacidad, y la función que desempeña en materia de fortalecimiento de la capacidad institucional se reforzará todavía más a través de una colaboración más estrecha con la Oficina, tanto en la sede como en las regiones, y se reflejará asimismo en el nuevo plan estratégico que adoptará el Consejo del Centro de Turín en noviembre de 2011.

345. En 2012-2013, la estrategia se centrará en una mejor integración de los servicios que se

prestan a los mandantes para el desarrollo de su capacidad en relación con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. Esto incluye prestar apoyo para el establecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, sólidas e independientes capaces de prestar servicios que respondan a las necesidades de sus miembros, mediante el fortalecimiento de su capacidad para contribuir a los principales marcos y políticas de desarrollo en sus países, así como para influir en los mismos, por ejemplo a través de la mejora de la elaboración y ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País. Ello requiere desarrollar las capacidades institucionales y técnicas de los mandantes de la OIT.

346. El desarrollo de la capacidad institucional formará parte integrante de la estrategia relativa a los resultados 9 (organizaciones de empleadores), 10 (organizaciones de trabajadores) y 11 (administración del trabajo y legislación laboral), respectivamente. Se elaborará un programa de trabajo especialmente concebido para cada uno de los tres mandantes. Un segundo elemento es el fortalecimiento de la capacidad técnica de los mandantes para que puedan intervenir eficazmente en la formulación de políticas e influir en la misma. Ello se logrará mediante la integración de iniciativas específicamente concebidas para los mandantes en cada uno de los resultados del Programa y Presupuesto. Algunas de estas iniciativas se dirigen específicamente a los mandantes, otras tienen un carácter bipartito o tripartito, dependiendo del tema, de su pertinencia para los diferentes mandantes y del margen para llevar a cabo una labor conjunta en el marco del diálogo social. Al llevarlas a la práctica, se hará hincapié en la colaboración y las sinergias entre las distintas fronteras administrativas. Se trabajará en estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores para poner en práctica los programas técnicos.

347. El enfoque adoptado para cada uno de los resultados se basa en un análisis de las capacidades fundamentales existentes y de qué otras capacidades podrían ser necesarias para la obtención de un resultado deseado, a nivel de los recursos humanos (sus competencias), de la organización (sus mecanismos, herramientas y procedimientos internos) y del marco institucional más amplio (diálogo social y gobernanza tripartita del mercado de trabajo). La participación directa de los mandantes en la evaluación de las necesidades en materia de desarrollo de la capacidad favorecerá su

compromiso y participación en el establecimiento de las prioridades y la ejecución de los programas en relación con los 19 resultados y, por ende, mejorará el conocimiento de las iniciativas pertinentes, su sostenibilidad y la identificación con las mismas. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, por conducto de los especialistas sobre el terreno, se encargarán de determinar las necesidades en materia de capacidad con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, mientras que el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo de la OIT, por su parte, impulsará esta iniciativa ante los ministerios de trabajo.

348. La labor relativa al desarrollo de la capacidad se basará en actividades anteriores y en la colaboración con los mandantes, y aprovechará la experiencia adquirida en ese ámbito. Así, por ejemplo, los módulos de formación elaborados en 2010-2011 sobre administración e inspección del trabajo se adaptarán y se impartirán en las regiones. Además, la OIT potenciará los conocimientos técnicos nacionales con el fin de constituir comunidades mundiales de buenas prácticas y, en particular, de promover oportunidades de aprendizaje en el marco de la cooperación Sur-Sur. En otros casos, como en el ámbito de la discriminación en el trabajo, las herramientas se adaptarán a los nuevos públicos o se publicarán en otros idiomas, teniendo en cuenta las observaciones formuladas por los mandantes.

349. El desarrollo de los recursos humanos mediante actividades de formación y aprendizaje constituirá uno de los principales medios para fortalecer la capacidad de los mandantes y dotarlos de los medios necesarios para el logro de resultados en materia de trabajo decente en sus países. Se recurrirá a los conocimientos especializados que posee el Centro de Turín en lo que respecta al uso de métodos de formación interactivos centrados en el alumno, que abarcan desde los cursos de formación impartidos en el campus del Centro hasta la formación impartida en los Estados Miembros, incluida la formación impartida en colaboración con las instituciones nacionales competentes. Esta formación se complementará cada vez más con plataformas de aprendizaje virtual y cursos de formación en línea, por ejemplo sobre la integración del trabajo decente. Se seguirán promoviendo las iniciativas de aprendizaje mundiales, como las academias que imparten cursos sobre el desarrollo de las competencias profesionales, la inspección del trabajo y la promoción de empresas sostenibles, así como los grandes eventos anuales de

aprendizaje e intercambio de conocimientos sobre el Piso de Protección Social. En algunas esferas, se crearán redes de expertos regionales para impulsar las iniciativas de desarrollo de la capacidad; a título de ejemplo, cabe mencionar la red de seguridad social de los trabajadores, que estará coordinada por el Centro de Turín y la Universidad Laboral Global, o la red de coordinadores sobre el VIH y el sida creada para los mandantes.

350. La formación y el aprendizaje no son actividades aisladas, sino que se integran en las iniciativas más amplias de cooperación técnica o de consolidación institucional definidas en los Programas de Trabajo Decente por País y orientadas al desarrollo de la capacidad. Por ejemplo, se organizará un curso anual de formación de varios módulos sobre la formulación, aplicación y evaluación de las políticas de empleo, que se preparará e impartirá en colaboración con el Centro de Turín y las oficinas de la OIT en las regiones.

351. Los planes de trabajo basados en los resultados introducidos por la Oficina en 2010 seguirán siendo la principal herramienta de gestión para encauzar el proceso de obtención de resultados mediante el uso coherente de todos los conocimientos especializados y recursos disponibles, y permitirán a la Oficina examinar la eficacia de las iniciativas de desarrollo de la capacidad basadas en resultados anteriormente mencionadas.

Alianzas

352. La estrategia de la OIT en materia de alianzas se fundamenta en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En esta Declaración se hace hincapié en la importancia de la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas, así como en el establecimiento de nuevas alianzas, en particular con entidades no estatales y actores económicos tales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúan a nivel sectorial a escala mundial, a fin de mejorar la eficacia de los programas y actividades operacionales de la OIT. En los últimos años, esta cuestión también ha sido abordada en varias decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. En particular, la política relativa a la constitución de alianzas público-privadas en favor del trabajo decente y la estrategia en materia de cooperación técnica, aprobadas en marzo de 2008 y en noviembre de 2009,

respectivamente, definen el marco de las medidas adoptadas por la OIT en esta esfera.

353. Para el bienio 2012-2013, la adopción de medidas para constituir alianzas y ampliarlas es un componente esencial de las estrategias relativas a los 19 resultados del Programa y Presupuesto. Se hará hincapié en la mejora de la labor en el sistema multilateral y de las Naciones Unidas como medio para promover los objetivos estratégicos y operacionales de la OIT y para garantizar la mejor integración del trabajo decente en los procesos y las reglas de gobernanza a nivel mundial, así como en las políticas y los marcos de asistencia para el desarrollo nacionales. Para ello, la Oficina tratará de reforzar las sinergias y de buscar oportunidades para aprovechar los recursos y los conocimientos especializados de los asociados en el ámbito del desarrollo, incluidos los recursos humanos y financieros.

354. En el plano mundial, la OIT seguirá apoyando los esfuerzos desplegados por las Naciones Unidas para promover la coherencia en todo el sistema, a raíz de la adopción de la Resolución 64/280 de la Asamblea General en julio de 2010. La Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General para examinar los avances en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, celebrada en 2010, ha proporcionado un marco concreto para la coordinación a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas con miras al logro de estos objetivos. La OIT seguirá participando en particular en la consecución de la Meta 1.B del primer Objetivo relativa al empleo y el trabajo decente, mediante la labor desplegada a través de los mecanismos y procesos conjuntos de las Naciones Unidas en los planos mundial, regional y nacional, así como a través del marco de aceleración del logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

355. En el plano nacional, proseguirá la colaboración con organizaciones internacionales con mandatos similares o complementarios con el fin de desarrollar un enfoque coherente, lograr un mayor impacto y evitar la duplicación de esfuerzos, especialmente en el contexto de los equipos de las Naciones Unidas en los países y de los programas llevados a cabo en el marco de la iniciativa «Una ONU».

356. El enfoque y el alcance de las alianzas variarán en función de los ámbitos de actividad y de las oportunidades sobre el terreno. La investigación seguirá siendo un elemento importante de la labor conjunta llevada a cabo con otras organizaciones, por ejemplo con las Naciones Unidas y el FMI en lo que respecta al Piso de Protección Social, con el Banco Mundial

en materia de empleo y crecimiento o con los círculos académicos en lo que atañe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las alianzas también ofrecerán una vía para aplicar herramientas elaboradas conjuntamente en el contexto de las evaluaciones y los marcos de desarrollo de los equipos de las Naciones Unidas en los países, por ejemplo en el ámbito de la formación profesional. La mayor colaboración con los interlocutores internacionales será asimismo un aspecto importante de los esfuerzos desplegados por la Oficina para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y de los principios enunciados en ellas, por ejemplo en los ámbitos relacionados con la migración laboral y los pueblos indígenas.

357. Las alianzas tendrán como base y objetivo la creación de redes y la mejora de los conocimientos especializados en el ámbito nacional. En el contexto de la iniciativa «Unidos en la acción», la OIT ayudará a los mandantes a articular la colaboración con otras instituciones nacionales e internacionales, junto con actores de los sectores público y privado en el ámbito del desarrollo, con el fin de integrar plenamente el Programa de Trabajo Decente en las prioridades nacionales en materia de desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País. Se consolidarán las alianzas con redes especializadas, o se crearán nuevas alianzas, por ejemplo con una red mundial de escuelas de negocios que integrará las empresas sostenibles y los empleos verdes en los programas de formación de los futuros empresarios. La cooperación Sur-Sur y triangular constituirá un importante elemento de esta iniciativa y un medio para promover la transferencia de conocimientos especializados y el intercambio de prácticas óptimas entre los mandantes, por ejemplo en sectores como la construcción, la pesca, los puertos y los servicios de correos. Se tratará de buscar otras oportunidades para trabajar más estrechamente con el sector privado a través de alianzas público-privadas, por ejemplo en el ámbito del trabajo infantil.

358. La movilización de contribuciones voluntarias para el Programa de Cooperación Técnica de la OIT entre una creciente y amplia gama de donantes seguirá siendo un elemento central de la estrategia en materia de alianzas. Los programas existentes de colaboración con los donantes se complementarán con otros esfuerzos destinados a facilitar el acceso a los fondos de la iniciativa «Una ONU» y a otros fondos de las Naciones Unidas, respaldar la programación y la movilización de recursos a nivel local, ampliar las alianzas público-privadas,

y ampliar la base de donantes atrayendo a nuevos donantes y haciendo uso de las modalidades de cooperación Sur-Sur y triangular. Se seguirán desplegando esfuerzos específicamente destinados a promover las asignaciones de los donantes a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO).

Comunicación

359. Es esencial que las políticas de la OIT relativas al trabajo decente, el empleo pleno y productivo y el enfoque integrado preconizado en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se den a conocer de manera eficaz al público más amplio posible. La comunicación y la información al público, que son complementarias y están interrelacionadas, son de importancia crucial para difundir este mensaje, así como para promover los valores de la OIT. En la sección relativa a la comunicación incluida en las estrategias propuestas para los 19 resultados se enumeran productos, publicaciones y eventos clave para el bienio 2012-2013. Las actualizaciones periódicas de las políticas se uniformizarán y podrán descargarse desde un sitio único.

360. El Centro de Turín se encuentra en una situación óptima para difundir los conocimientos sobre las políticas de la OIT entre un público amplio y diverso de mandantes, así como entre los responsables de la formulación de políticas y los círculos académicos u otras redes. A través de sus actividades de desarrollo de la capacidad, de sus vínculos con las instituciones académicas y de su difusión por medio del aprendizaje virtual y a distancia, tiene una función fundamental que desempeñar en la divulgación de los conocimientos de la OIT. Este valor añadido único seguirá desarrollándose como parte integrante del nuevo sistema propuesto en materia de conocimientos.

361. La OIT seguirá utilizando los principales medios de comunicación para llegar a los mandantes, los responsables de la formulación de políticas y de la adopción de decisiones, los círculos académicos y de investigadores, los donantes, la sociedad civil y el público en general. En particular, la participación de la OIT en eventos internacionales de alto nivel brindará a la Oficina la oportunidad de difundir ampliamente sus mensajes. El fortalecimiento de las alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y otros asociados en el sistema multilateral reforzará y ampliará la

capacidad de la OIT para llegar a un público diverso.

362. Se seguirá mejorando el acceso a la información y la facilidad de consulta del sitio web. La Red Global de Información de la OIT llevará a cabo más actividades de difusión en colaboración con bibliotecas asociadas de las instituciones académicas y de investigación con el fin de lograr una mayor visibilidad. La Oficina proseguirá su colaboración con Palgrave Macmillan, uno de los principales editores en ciencias económicas. Se elaborarán productos multimedia en línea a fin de presentar los conocimientos de la OIT a través de materiales sencillos e innovadores.

Capacidad institucional

363. En la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* se insta a la Organización a «revisar y adaptar sus prácticas institucionales para mejorar la gobernanza y desarrollar la capacidad» en el contexto de la reforma interna en curso, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar, entre otras cosas, «el desarrollo y el mantenimiento de la capacidad operacional y en materia de políticas». A raíz de esta solicitud, la Oficina ha introducido o reforzado una serie de iniciativas, que han sido objeto de discusión y orientaciones en reuniones recientes del Consejo de Administración. El funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo seguirá reformándose a la luz de los resultados de las consultas celebradas con los mandantes.

364. La labor realizada por la Oficina en esta esfera, además de ser coherente con la estructura y el mandato específicos de la Organización y el carácter tripartito singular de los mismos, se ajusta a las prácticas idóneas y los procesos de las Naciones Unidas que tratan de hacer mayor hincapié en el impacto de la colaboración, la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad. En una Resolución sobre la coherencia en todo el sistema, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una amplia gama de medidas en 2010 y solicitó que se presentasen propuestas en relación con la gobernanza de las actividades operacionales para el desarrollo que lleva a cabo el sistema de las Naciones Unidas; la aprobación de programas comunes para los países aplicando el principio de implicación y liderazgo nacionales, y la mejora del sistema de financiación de las actividades operacionales,

en particular mediante la simplificación y armonización de las prácticas institucionales.

365. En 2012-2013, la estrategia encaminada a mejorar la capacidad operacional de la OIT para prestar asistencia a sus Miembros se basará en las enseñanzas extraídas del examen de la estructura de las oficinas exteriores de la Organización y de otras iniciativas recientes emprendidas en el marco del seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Los progresos en la consecución de los objetivos estratégicos y la satisfacción de las necesidades de los mandantes se evaluarán en relación con un conjunto de indicadores elaborados para medir el desempeño de la estructura en dos niveles para las oficinas exteriores de la OIT, aprobada por el Consejo de Administración en 2009 y establecida en 2010. En 2013 se realizará una evaluación global e independiente, que permitirá evaluar la incidencia de estos cambios y orientar las reformas futuras.

366. Se considera que la movilización de recursos extrapresupuestarios adicionales es particularmente importante para la aplicación eficaz de las estrategias relativas a los distintos resultados del Programa y Presupuesto en 2012-2013, sobre todo en esferas tales como la promoción del empleo, la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo, la no discriminación en el trabajo y el trabajo decente en los sectores. En el contexto de la aplicación continuada de la estrategia de cooperación técnica correspondiente al período 2010-2015, aprobada por el Consejo de Administración en 2009, la Oficina adecuará mejor su programa de cooperación técnica a las prioridades y las necesidades relativas a la capacidad de los mandantes, tal como se indica en los planes de trabajo basados en los resultados, los Programas de Trabajo Decente por País, el Programa y Presupuesto y en otras decisiones adoptadas por los órganos rectores de la OIT. El objetivo es permitir una utilización más eficiente

de todos los recursos disponibles — presupuesto ordinario, recursos extrapresupuestarios y Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) — para la obtención de resultados en los países y a nivel mundial.

367. La Oficina también proseguirá su labor encaminada a simplificar los procesos institucionales a fin de mejorar la eficiencia en la prestación de servicios y aumentar la capacidad de respuesta, incluido en el contexto de la implantación de IRIS en las oficinas exteriores. Ello implica seguir estudiando la posibilidad de transferir determinadas operaciones de procesamiento de la sede a las regiones, la posible consolidación a nivel regional de algunas operaciones de procesamiento actualmente realizadas en las oficinas exteriores de la OIT y la adopción de medidas que puedan redundar en ahorros y/o en la reducción de la carga administrativa y burocrática que pesa sobre los organismos de las Naciones Unidas y las entidades asociadas a nivel nacional.

368. Sobre la base de las reformas introducidas desde 2009, se prestará especial atención al fortalecimiento en toda la Oficina de una cultura que valore la colaboración y la cooperación con el fin de mejorar el desempeño institucional. La aplicación continuada de las estrategias de gestión basadas en resultados para el período 2010-2015 en materia de recursos humanos, tecnología de la información, conocimientos y cooperación técnica, aprobadas por el Consejo de Administración en 2009, será un componente esencial de este proceso. Del mismo modo, se seguirá avanzando en la puesta en marcha del marco de rendición de cuentas de la OIT, con miras a garantizar la adopción de un enfoque más centrado en los resultados y en la gestión basada en el desempeño, una mayor flexibilidad y autonomía para que los directivos puedan lograr los resultados acordados, y una mayor transparencia como elemento esencial de la rendición de cuentas.

Gobernanza, apoyo y gestión

369. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* preconiza la revisión y adaptación de las prácticas institucionales y la gobernanza de la Organización por medio de la utilización eficiente y eficaz de los recursos, el fortalecimiento de los procesos de gestión y la eficacia de las estructuras de gobernanza. Los objetivos de la gobernanza, el apoyo y la gestión son respaldar la ejecución del mandato de la OIT y dar las garantías necesarias a sus Miembros en lo que respecta a la eficacia, la eficiencia, el control, la transparencia y la rendición de cuentas. También tienen por objetivo promover los valores inherentes a la función pública internacional que están orientados a garantizar la independencia y la integridad en el cumplimiento de su mandato.

370. 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. La prestación de servicios oportunos y de alta calidad constituye el fundamento de la labor del

grupo de gobernanza, apoyo y gestión, que es responsable, junto con los sectores técnicos y las oficinas exteriores, del logro de estos resultados. El nivel de demanda de servicios por parte de los Estados Miembros, reflejado en las solicitudes de apoyo del Consejo de Administración y de la Oficina, tendrá repercusiones para el logro de estos resultados.

371. La Oficina seguirá aplicando su programa encaminado a mejorar las reglas, los reglamentos y los procedimientos de gobernanza interna, definir claramente las funciones y responsabilidades, mejorar la eficiencia administrativa y aumentar la eficacia de la tecnología de la información. El fomento de una clara orientación a la prestación de servicios y la mejora del intercambio de conocimientos en toda la Oficina mediante el perfeccionamiento de la base de conocimientos y de los medios para acceder a la información constituirán la base de las estrategias.

372. Los recursos operativos relacionados con la obtención de resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión se detallan en el anexo informativo núm. 1 de las propuestas de Programa y Presupuesto.

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

Estrategia

373. La utilización eficaz de los recursos se respaldará mediante el aumento de la eficiencia de los procedimientos resultante de la mejora de los métodos de trabajo. Ello implica la revisión de las reglas, los procedimientos y las prácticas actuales así como la exploración de posibles cambios estructurales con miras a consolidar determinadas funciones especializadas, lo que permitirá mejorar los niveles de servicio y reducir los costos y, por consiguiente, reorientar los recursos hacia actividades de mayor valor añadido. Se logrará una mayor eficiencia gracias a la mejor planificación y coordinación de funciones tales como los gastos de transporte, franqueo postal y mantenimiento de los equipos. Asimismo, se consolidarán los sistemas existentes de almacenamiento de archivos y las plataformas de intercambio de conocimientos con el fin de evitar la duplicación y de racionalizar mejor las inversiones futuras. También se prevé una descentralización de la autoridad y de la

rendición de cuentas en lo que respecta a las funciones de compras y contratos. El mayor uso de los servicios de videoconferencia debería redundar en una reducción de los gastos de viaje.

374. La implantación de IRIS en las oficinas regionales mejorará la eficiencia, al centralizar las funciones de procesamiento a nivel regional y reforzar al mismo tiempo la toma de decisiones a nivel local. Se realizarán exámenes de los procesos operativos en función de las necesidades; dichos exámenes ya forman parte del despliegue de IRIS en el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y la Oficina de País de la OIT para Europa Central y Oriental y en la Oficina Regional para los Estados Árabes. Estos exámenes potenciarán al máximo los beneficios de los nuevos métodos de trabajo, mediante la armonización de las funciones del personal, la normalización de los procesos y la mejor utilización de la tecnología. A través del seguimiento de la labor de los órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas,

la Oficina seguirá estudiando las posibilidades de armonizar las políticas y las prácticas y de emprender actividades comunes cuando ello pueda ser ventajoso.

375. El logro de los hitos para 2012-2013 especificados en las estrategias basadas en los resultados aprobadas en los ámbitos de los recursos humanos, la tecnología de la información y la cooperación técnica constituye la base para alcanzar las metas previstas en relación con este resultado. Estas estrategias están destinados a contribuir a la aplicación de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* y de la resolución correspondiente y prestar apoyo a los sectores técnicos y las regiones en la consecución de los 19 resultados en materia de trabajo decente. El esfuerzo para mejorar la eficacia y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos de la Oficina es un elemento central de las estrategias, al igual que la necesidad de mejorar la calidad de los servicios.

376. La estrategia en materia de recursos humanos tiene por finalidad optimizar la adecuación entre el enfoque estratégico de la OIT para la obtención de resultados en materia de trabajo decente y la gestión de los recursos humanos de la Oficina. La estrategia constituirá un importante motor de cambio, al consolidar la cultura de la gestión basada en los resultados y promover la rendición de cuentas, el talento, la capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, la colaboración y un entorno de trabajo propicio. Algunas de las actividades fundamentales que se están llevando a cabo, tales como el examen y la formulación de políticas, la contratación y la selección a través del sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), el perfeccionamiento y la formación del personal, y la administración de los contratos, los derechos y las prestaciones sociales ayudarán a promover una mayor eficiencia y la mejora de los servicios prestados a la dirección, el personal y los mandantes. Además, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) está aplicando un programa interno de desarrollo profesional. Por medio de estas distintas actividades se reforzará la base de conocimientos y competencias del personal de HRD con el fin de reducir el volumen de trabajo administrativo y de ofrecer servicios con un mayor valor añadido en el ámbito de los recursos humanos. Los principales logros previstos para el bienio son la puesta en marcha de un nuevo programa estratégico de formación para el desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo y la consolidación de los resultados relacionados

con la introducción del nuevo marco de gestión del desempeño, que mejorarán la rendición de cuentas en el contexto de la gestión de los recursos humanos de la Oficina.

377. La estrategia en materia de tecnología de la información se organiza en torno a la infraestructura, IRIS, los conocimientos, la gobernanza, el apoyo y la formación. Está vinculada y complementa a otras estrategias aplicadas en la Oficina. La actualización de la infraestructura de la tecnología de la información proseguirá con el fin de proporcionar un entorno tecnológico moderno, seguro y fiable. La centralización de las adquisiciones de ordenadores y programas informáticos para puestos de trabajo individuales aportará una mayor eficiencia y un mismo nivel de calidad en toda la Oficina por lo que se refiere a estas herramientas, que son las más básicas de la tecnología de la información. Se completará el despliegue de IRIS en las oficinas regionales, lo que facilitará el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) y mejorará la calidad de la información de gestión, lo cual facilitará a su vez la planificación y la toma de decisiones. IRIS seguirá mejorándose a fin de prestar apoyo a la labor de seguimiento y notificación de los recursos integrados por resultado del Programa y Presupuesto.

378. La estrategia en materia de cooperación técnica, adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, vincula más estrechamente la financiación extrapresupuestaria y con cargo a la CSPO con los resultados en materia de trabajo decente mediante actividades específicas de recaudación de fondos basadas en planes de ejecución. Se alentará a los donantes a que financien actividades que contribuyan directamente al logro de los resultados previstos en materia de trabajo decente a través de acuerdos de colaboración plurianuales, la financiación con cargo a la CSPO y/o la financiación directa de programas y proyectos que coadyuven a la obtención de dichos resultados. Se evaluarán las actividades financiadas con recursos extrapresupuestarios y de la CSPO para que se ajusten plenamente a los resultados previstos en materia de trabajo decente y se reforzará todavía más la observancia de las normas de calidad de la OIT en lo que respecta a la cooperación técnica. La Oficina también intensificará su colaboración en el sistema de las Naciones Unidas para facilitar el acceso a la financiación de la iniciativa «Una ONU» y promover el trabajo decente en la programación conjunta. Se prevé que la puesta en marcha de una iniciativa encaminada a

garantizar una protección jurídica básica para las actividades de la OIT en los Estados Miembros permitirá ahorrar tiempo y dinero. Esta iniciativa se sustentará, entre otras cosas, mediante acuerdos permanentes para la realización de actividades en los países que permitirán iniciar antes las operaciones, y el reconocimiento jurídico del estatus de la OIT, que permitirá acelerar los procedimientos de exención o reembolso de los impuestos. La iniciativa también contribuirá a reducir al mínimo los riesgos asociados a las actividades llevadas a cabo por la OIT en los países al garantizar, entre otras cosas, salvaguardias jurídicas relativas a la seguridad de los funcionarios y colaboradores de la OIT y mecanismos apropiados para resolver las reclamaciones contra la OIT.

379. El proyecto de renovación del edificio de la sede permitirá un mejor aprovechamiento del

espacio a disposición, la «ecologización» de la Oficina gracias a una mayor eficiencia energética, la mejora de la seguridad y la reducción de los gastos de mantenimiento. Estos beneficios se obtendrán a lo largo del ciclo de vida del proyecto (2010-2018). Además, en consulta con las regiones, se elaborarán y ejecutarán planes periódicos de mantenimiento para todas las instalaciones que son propiedad de la OIT situadas fuera de Ginebra.

380. Además de la adopción de estas medidas encaminadas a lograr que las actividades de la Oficina no tengan consecuencias en el clima, se llevará a cabo una auditoría medioambiental con el fin de identificar medidas específicas en relación con el reciclaje, la gestión de desechos y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Indicadores

Indicador 1.1. Mejora de la eficacia en la gestión de los recursos humanos	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015
Indicador 1.2. Mejora de la eficacia de la gestión de la tecnología de la información	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015
Indicador 1.3. Armonización de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO con los resultados en materia de trabajo decente en los planos mundial, (sub)regional y nacional	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de cooperación técnica para 2010-2015
Indicador 1.4. Mejora del mantenimiento y la utilización de las instalaciones de oficina de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Se presentará a la Subcomisión de Construcciones de la Comisión PFA en noviembre de 2011	■ Ejecución puntual del proyecto de renovación del edificio de la sede ■ Creación y ejecución de planes de mantenimiento para todas las instalaciones que son propiedad de la OIT situadas fuera de Ginebra
Indicador 1.5. Progresos para llegar a la neutralidad climática	
Criterio de referencia	Meta
■ 3,4 por ciento del presupuesto ordinario gastado en viajes en 2006-2007 ■ 350 videoconferencias realizadas en 2008	Se introducirá una auditoría medioambiental

Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Estrategia

381. Una gobernanza externa e interna eficaz y eficiente de la Organización 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 rendición de cuentas por parte de la Oficina por lo que se refiere a la manera de administrar los recursos que se le confían como el funcionamiento de los órganos rectores de la OIT, con inclusión de las reuniones regionales.

382. Los Programas de Trabajo Decente por País constituyen el principal mecanismo operativo de la Organización. Su gobernanza requiere por lo tanto especial atención. Estos Programas sólo tendrán éxito si están impulsados por los mandantes y centrados en un número reducido de prioridades que ellos mismos hayan definido con el apoyo de la Oficina. La participación activa de los mandantes en el proceso de formulación, aplicación, seguimiento, evaluación y movilización de recursos es, por lo tanto, esencial. Es igualmente importante que los mandantes tripartitos y el personal de las oficinas exteriores cuenten con formación y apoyo adecuados a lo largo de todo el ciclo de los Programas de Trabajo Decente.

383. La aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) se completará durante el bienio 2012-2013 de acuerdo con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. La mayor transparencia derivada de este cambio también contribuirá a mejorar la gobernanza y la armonización con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

384. Las auditorías internas y externas y las evaluaciones independientes son importantes herramientas de gobernanza que ayudan a fomentar una cultura de rendición de cuentas. La Oficina seguirá prestando la máxima atención a las recomendaciones en ellas formuladas, aplicándolas en la medida en que lo permitan los recursos limitados de que dispone y facilitando información oportuna sobre las enseñanzas extraídas.

385. La respuesta de la Oficina a la evaluación externa independiente de la función de evaluación de la OIT incluye un plan de acción

para la obtención de los resultados previstos, tales como la consolidación de la función del Comité Consultivo de Evaluación para que éste pueda identificar de manera más eficaz los temas prioritarios para las evaluaciones. Se exigirá a todo el personal directivo que facilite información sobre las enseñanzas extraídas y el seguimiento de las recomendaciones de las evaluaciones a fin de contribuir al intercambio de conocimientos y la toma de decisiones eficaces. En colaboración con el Centro de Turín, se ofrecerá un programa periódico de formación en materia de evaluación, adaptado a la demanda, en el contexto de la gestión basada en los resultados.

386. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* procura garantizar que la gobernanza de la Organización se gestione de manera que permita el cumplimiento efectivo del mandato constitucional de la OIT. En este contexto, la Oficina proporcionará a los mandantes asesoramiento jurídico y demás apoyo necesario para facilitar la adopción de medidas que mejoren el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina seguirá alentando a los mandantes a lograr un mayor equilibrio de género en las delegaciones que asisten a las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

387. La Oficina apoyará la reforma del funcionamiento del Consejo de Administración que se espera sea aprobada en 2011. Esta reforma podría conllevar un mayor énfasis en la supervisión y la gobernanza, la plena participación de los tres Grupos, la asignación de prioridad a los debates sobre la formulación de políticas y la adopción de decisiones, y la puesta en consonancia con la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Seguirán introduciéndose mejoras en el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, con inclusión de sus procedimientos, a través del diálogo con los mandantes. Se promoverá la celebración de reuniones regionales más breves y específicas. Se adoptarán medidas para acelerar la transición hacia un mayor equilibrio entre los formatos impreso y electrónico por lo que se refiere a la documentación presentada antes y durante las reuniones oficiales.

Indicadores

Indicador 2.1. Los mandantes de la OIT guían la realización de las actividades de la OIT a nivel nacional a través de los Programas de Trabajo Decente por País	
Criterio de referencia	Meta
Nivel de participación de los mandantes en 2010-2011	Participación de los mandantes en la formulación del 100 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País
Indicador 2.2. Opinión del Auditor Externo sobre los estados financieros de la OIT y sobre las medidas de seguimiento	
Criterio de referencia	Meta
Opinión de auditoría sin reservas emitida para 2006-2007	Opinión de auditoría sin reservas y aplicación satisfactoria de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
Indicador 2.3. Evaluaciones de la calidad proporcionadas en informes de auditoría interna y de evaluación independiente y aplicación oportuna y efectiva de las recomendaciones	
Criterio de referencia	Meta
■ Resultados de la aplicación de los informes de auditoría interna para 2010-2011 ■ Resultados de la estrategia de evaluación comunicados al Consejo de Administración	i) Aplicación de las conclusiones y recomendaciones de auditoría altamente prioritarias en el plazo de seis meses a contar desde la fecha del informe de auditoría ii) Otras conclusiones y recomendaciones aplicadas en el plazo de 12 meses a contar desde la fecha del informe de auditoría i) Hitos de la estrategia de evaluación para 2010-2015
Indicador 2.4. Mayor grado de reconocimiento y mitigación de los riesgos	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento del sistema de gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina en 2008-2009	Instalación y mantenimiento de todos los elementos del sistema
Indicador 2.5. Planificación, preparación y gestión eficientes de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales	
Criterio de referencia	Meta
■ Nivel de satisfacción de los mandantes con los servicios de apoyo de RELCONF encuesta periódica iniciada en 2010-2011 ■ Publicación puntual del 65 por ciento de los documentos oficiales ■ 100 por ciento de la documentación publicada antes y durante las reuniones oficiales distribuida en formato impreso ■ El asesoramiento jurídico prestado a los participantes y los preparativos realizados en la Oficina con implicaciones jurídicas importantes, incluida la presentación de documentos, son por lo general adecuados y puntuales	■ Aumento del 10 por ciento en el nivel de satisfacción de los mandantes ■ Publicación puntual del 95 por ciento de los documentos oficiales ■ Reducción del 20 por ciento de los documentos impresos ■ Prestación adecuada y puntual de asesoramiento jurídico en todos los casos
Indicador 2.6. Mejora de las funciones de gobernanza y de elaboración de políticas de los órganos de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento y calendario actuales del Consejo de Administración y sus comisiones	Introducción de los métodos de trabajo, el contenido y el calendario revisados de las reuniones del Consejo de Administración

Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2012-2013

388. Una vez establecidas las provisiones para la evolución de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2012-2013, calculadas con el tipo de cambio presupuestario de 2010-2011, establecido en 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, ascienden a 746.215.794 dólares. Con este nivel, el presupuesto que se propone para 2012-2013 es equivalente, en valor real, al presupuesto del bienio anterior.

389. Tomando como base el análisis detallado de los factores de los costos, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, el aumento de los costos se ha limitado a una tasa global del 2,7 por ciento para el bienio. En el anexo informativo núm. 2 de las propuestas de Programa y Presupuesto se proporciona información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

390. Se fijará como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2012-2013 el tipo que esté vigente en el mercado en el momento en que el presupuesto sea examinado por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras en la 100.^a reunión de la Conferencia (junio de 2011). En consecuencia, las presentes propuestas se han calculado con el mismo tipo de cambio presupuestario (1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos) que se aplicó en el Programa y Presupuesto para

2010-2011, a la vez para facilitar la comparación y debido a que el costo de las propuestas, tanto en dólares como en francos suizos, seguirá evolucionando según la fluctuación del tipo de cambio hasta el momento de la aprobación definitiva del Presupuesto.

391. No obstante, cabe señalar que el tipo de cambio vigente en el mercado en el momento en que se prepararon estas propuestas a principios de 2011 era de 0,97 francos suizos por dólar. Si este valor siguiera siendo el mismo en junio de 2011, el nivel del presupuesto que se propusiera ascendería a unos 791,5 millones de dólares, cuantía que equivale a unos 767,8 millones de francos suizos en concepto de contribuciones de los Estados Miembros.

392. Así pues, las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en 2012-2013 dependerán de la cuantía global del presupuesto, del tipo de cambio presupuestario que se fije de modo definitivo y de la escala de contribuciones que apruebe la Conferencia.

393. A continuación se presenta el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes de 2010-2011, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

Proyecto de presupuesto

Gastos			Ingresos			
	Presupuesto 2010-2011 (dólares EE.UU.)	Estimaciones 2012-2013 (dólares EE.UU.)		Presupuesto 2010-2011	Estimaciones 2012-2013	
				(dólares EE.UU.)	(francos suizos)	(dólares EE.UU.) (francos suizos)
Parte I						
Presupuesto ordinario	718.898.200	741.861.709	Contribuciones de los Estados Miembros	726.720.000	777.590.400	746.215.794 798.450.900
Parte II						
Gastos imprevistos	875.000	1.375.000				
Parte III						
Fondo de Operaciones	-	-				
Parte IV						
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.946.800	2.979.085				
Presupuesto total	726.720.000	746.215.794		726.720.000	777.590.400	746.215.794 798.450.900

394. Tras concluir el examen del proyecto de estimaciones presentado en este documento, la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración tal vez estime oportuno someter al Consejo de Administración, para que éste lo proponga a la Conferencia Internacional del Trabajo, un proyecto de resolución sobre la adopción del Programa y Presupuesto para el 73.^{er} ejercicio económico (2012-2013) y sobre el prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para 2012-2013. El texto que se propone para dicho proyecto de resolución es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Financiero, aprueba para el

73.^{er} ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2013, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos que asciende a dólares, lo cual, calculado según el tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar, equivale a francos suizos, y decide que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Anexos informativos *

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

* La lista de puestos de plantilla se ha incluido en el Programa y Presupuesto de conformidad con una decisión adoptada por el Consejo de Administración en 1988. Se mantiene sin cambios cada bienio y seguirá sin modificarse hasta que el Consejo de Administración decida lo contrario.

Presupuesto operativo

395. En el presente anexo informativo se proporciona un panorama operativo del presupuesto. Se indican los recursos y se describen las principales funciones de cada sector y cada departamento. También se especifican los cambios importantes que se han introducido en los niveles de los recursos. Tal como se describe en la presentación resumida, durante el proceso de elaboración de las propuestas se ha solicitado a todas las unidades de la OIT que propongan medidas para aumentar la eficiencia y obtener ahorros.

Parte I: Presupuesto ordinario

Órganos rectores

396. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y Reuniones Regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales: la decimosexta Reunión Regional Asiática y la novena Reunión Regional Europea. En términos reales, el costo de las reuniones regionales ha disminuido en 0,27 millones de dólares de los Estados Unidos aproximadamente, debido a que la Reunión Regional Europea se celebrará en Ginebra, donde los costos de los servicios que han de proporcionarse son menores. La reducción de unos 0,28 millones de dólares para

la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se debe a unos métodos de trabajo más eficaces. La reducción en relación con las reuniones del Consejo de Administración, que asciende a unos 0,29 millones de dólares en términos reales, se ha previsto asumiendo que la reforma del Consejo de Administración tendrá un efecto positivo en los costos de interpretación.

397. Servicios Jurídicos. Esta Oficina lleva a cabo la labor relativa a la Constitución y a los órganos rectores. Participa en la preparación y el examen de los convenios, las recomendaciones y otros instrumentos internacionales del trabajo. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, comerciales o técnicas y en materia de contratos.

398. Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos. El Departamento proporciona servicios de apoyo a conferencias y reuniones, en particular servicios de traducción, tratamiento de textos, impresión y distribución de documentos, facilita servicios de interpretación, y se ocupa de las relaciones oficiales con los Estados Miembros. Como parte de las medidas de ahorro y eficacia, los recursos asignados a este programa se han recortado en 1,82 millones de dólares de los Estados Unidos en términos reales. Esta reducción se basa en un mayor uso del formato electrónico para la documentación destinada a las reuniones oficiales, ya sea en la fase de preparación de cada reunión o durante las mismas, en un mayor uso de herramientas informáticas de ayuda a la traducción y en la modificación constante de las prácticas de trabajo, el aumento de la productividad y otras medidas destinadas a incrementar la eficiencia interna.

Presupuesto operativo para 2012-2013

	Propuestas de Presupuesto para 2012-2013					Presupuesto revisado para 2010-2011 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)	(en dólares constantes de 2010-2011)					%	
PARTE I								
Órganos rectores								
Conferencia Internacional del Trabajo ²	2 / 5	0 / 0	10.218.289	3.431.049	13.649.338	13.927.896	-278.558	-2,0
Consejo de Administración	0 / 0	0 / 0	2.525.743	2.961.310	5.487.053	5.775.844	-288.791	-5,0
Reuniones regionales principales	0 / 0	0 / 0	387.693	456.819	844.512	1.110.627	-266.115	-24,0
Servicios Jurídicos	12 / 1	3 / 9	3.349.952	93.361	3.443.313	3.443.313	-	0,0
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos ²	98 / 1	180 / 0	49.728.409	3.373.314	53.101.723	54.919.998	-1.818.275	-3,3
	112 / 7	183 / 9	66.210.086	10.315.853	76.525.939	79.177.678	-2.651.739	-3,3
Objetivos estratégicos								
Sectores técnicos								
Empleo								
Análisis económico y del mercado de trabajo	30 / 0	6 / 0	7.533.504	1.064.426	8.597.930	8.045.097	552.833	6,9
Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad	24 / 0	6 / 7	6.268.442	1.106.646	7.375.088	7.433.992	-58.904	-0,8
Políticas de empleo	27 / 0	10 / 0	7.397.676	1.119.019	8.516.695	9.401.973	-885.278	-9,4
Creación de empleo y desarrollo de la empresa	48 / 7	12 / 2	12.524.514	2.509.335	15.033.849	15.219.523	-185.674	-1,2
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	12 / 0	17 / 0	4.993.875	1.045.196	6.039.071	6.420.076	-381.005	-5,9
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	2.436.552	2.436.552	2.436.552	-	0,0
	141 / 7	51 / 9	38.718.011	9.281.174	47.999.185	48.957.213	-958.028	-2,0
Protección Social								
Seguridad Social	32 / 10	11 / 1	9.002.969	330.990	9.333.959	9.228.386	105.573	1,1
Protección de los trabajadores	66 / 10	23 / 0	18.028.160	2.938.883	20.967.043	21.408.844	-441.801	-2,1
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	6 / 0	8 / 0	2.621.988	281.304	2.903.292	2.933.828	-30.536	-1,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	1.345.302	1.345.302	1.345.302	-	0,0
	105 / 8	42 / 1	29.653.117	4.896.479	34.549.596	34.916.360	-366.764	-1,1

	Propuestas de Presupuesto para 2012-2013					Presupuesto revisado para 2010-2011 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2010-2011)					%
Diálogo Social								
Actividades para los empleadores	18 / 0	9 / 6	5.448.774	475.427	5.924.201	5.674.202	249.999	4,4
Actividades para los trabajadores	42 / 0	18 / 0	11.972.287	2.266.491	14.238.778	13.988.771	250.007	1,8
Relaciones laborales y de empleo	20 / 0	7 / 0	5.561.701	672.047	6.233.748	6.562.517	-328.769	-5,0
Administración e inspección del trabajo	16 / 0	4 / 0	4.125.264	375.526	4.500.790	4.256.554	244.236	5,7
Actividades sectoriales	36 / 0	12 / 0	9.821.208	3.343.532	13.164.740	13.714.137	-549.397	-4,0
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	8 / 0	5 / 7	2.565.603	158.774	2.724.377	2.868.084	-143.707	-5,0
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	/	/	-	8.670.207	8.670.207	8.670.207	-	0,0
	140 / 0	56 / 1	39.494.837	15.962.004	55.456.841	55.734.472	-277.631	-0,5
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo								
Principios y derechos fundamentales en el trabajo	21 / 6	9 / 7	6.110.507	1.643.641	7.754.148	7.024.223	729.925	10,4
Normas internacionales del trabajo	76 / 3	29 / 7	21.275.462	3.185.950	24.461.412	24.971.747	-510.335	-2,0
Oficina del Director Ejecutivo y apoyo central	9 / 0	3 / 0	2.623.285	1.289.802	3.913.087	4.361.623	-448.536	-10,3
Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	0 / 0	0 / 0	-	1.493.459	1.493.459	1.493.459	-	0,0
	106 / 9	42 / 2	30.009.254	7.612.852	37.622.106	37.851.052	-228.946	-0,6
Programas transversales								
Comunicación e Información Pública	65 / 0	51 / 0	21.851.993	4.887.424	26.739.417	26.038.709	700.708	2,7
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	28 / 7	15 / 9	8.526.035	1.328.540	9.854.575	10.266.150	-411.575	-4,0
Igualdad de Género	8 / 0	4 / 0	2.348.326	652.627	3.000.953	3.000.953	-	0,0
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	0 / 0	0 / 0	-	-	-	1.557.882	-1.557.882	-100,0
Instituto Internacional de Estudios Laborales	0 / 0	0 / 0	-	5.944.683	5.944.683	5.776.699	167.984	2,9
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	-	7.609.877	7.609.877	7.609.877	-	0,0
Integración de Políticas	21 / 8	10 / 0	6.511.482	1.135.864	7.647.346	7.803.369	-156.023	-2,0
Estadísticas	24 / 0	22 / 0	8.405.276	1.518.305	9.923.581	9.466.074	457.507	4,8
Reserva para reuniones técnicas	0 / 10	0 / 0	186.890	459.717	646.607	1.435.558	-788.951	-55,0

	Propuestas de Presupuesto para 2012-2013					Presupuesto revisado para 2010-2011 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2010-2011)					%
Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y Triangular	2 / 0	0 / 0	448.536	1.008.971	1.457.507	-	1.457.507	n/a
	150 / 1	102 / 9	48.278.538	24.546.008	72.824.546	72.955.271	-130.725	-0,2
Total para los programas técnicos	644 / 1	294 / 10	186.153.757	62.298.517	248.452.274	250.414.368	-1.962.094	-0,8
Las regiones								
Programa de actividades prácticas en África	203 / 9	289 / 5	46.176.097	23.862.599	70.038.696	68.455.998	1.582.698	2,3
Programa de actividades prácticas en las Américas	177 / 4	162 / 0	39.386.100	16.070.908	55.457.008	54.504.521	952.487	1,7
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	38 / 10	39 / 3	9.895.728	4.604.894	14.500.622	14.308.547	192.075	1,3
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	192 / 10	245 / 0	43.007.923	18.910.878	61.918.801	61.482.231	436.570	0,7
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	82 / 7	71 / 7	17.170.779	4.041.763	21.212.542	21.193.998	18.544	0,1
	695 / 4	807 / 3	155.636.627	67.491.042	223.127.669	219.945.295	3.182.374	1,4
Servicios de apoyo								
Informática y Comunicaciones ^{3, 4, 6}	46 / 4	30 / 7	14.566.385	15.008.872	29.575.257	27.713.990	1.861.267	6,7
Gestión de Instalaciones	6 / 0	25 / 0	4.761.708	15.256.364	20.018.072	20.531.708	-513.636	-2,5
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo ⁵	8 / 0	118 / 0	17.904.888	8.156.661	26.061.549	26.547.120	-485.571	-1,8
Compras y Contratos	7 / 0	6 / 9	2.397.302	103.387	2.500.689	2.500.689	-	0,0
	67 / 4	180 / 4	39.630.283	38.525.284	78.155.567	77.293.507	862.060	1,1
Total para los objetivos estratégicos	1.406 / 9	1.282 / 5	381.420.667	168.314.843	549.735.510	547.653.170	2.082.340	0,4
Servicios de gestión								
Dirección General	19 / 2	17 / 0	7.540.195	1.069.652	8.609.847	9.066.536	-456.689	-5,0
Desarrollo de los Recursos Humanos ^{4, 5}	40 / 3	60 / 7	17.631.288	4.663.364	22.294.652	22.294.652	-	0,0
Servicios Financieros	37 / 5	49 / 5	14.786.759	544.382	15.331.141	15.331.141	-	0,0
Programación y Gestión ^{3, 4}	32 / 0	6 / 0	8.177.925	554.516	8.732.441	8.732.441	-	0,0
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	4 / 0	2 / 0	1.365.301	179.084	1.544.385	1.625.804	-81.419	-5,0
	132 / 10	135 / 0	49.501.468	7.010.998	56.512.466	57.050.574	-538.108	-0,9

	Propuestas de Presupuesto para 2012-2013					Presupuesto revisado para 2010-2011 ¹	Diferencias	
	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos			
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2010-2011)					%
Control y evaluación								
Auditoría Interna y Control	8 / 0	3 / 4	2.241.624	172.410	2.414.034	2.414.034	-	0,0
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	0 / 0	1 / 0	229.761	113.800	343.561	343.561	-	0,0
Función relativa a las Cuestiones de Ética	0 / 6	0 / 3	145.695	55.787	201.482	201.482	-	0,0
Evaluación	8 / 1	2 / 0	2.189.488	493.509	2.682.997	2.075.490	607.507	29,3
	16 / 7	6 / 7	4.806.568	835.506	5.642.074	5.034.567	607.507	12,1
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	10 / 10	3.472.878	36.640.539	40.113.417	40.113.417	-	0,0
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-6.104.967	-	-6.104.967	-6.104.967	-	0,0
TOTAL PARTE I	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	223.117.739	722.424.439	722.924.439	-500.000	-0,1
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos			-	1.375.000	1.375.000	875.000	500.000	57,1
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones				-	-	-	-	n/a
TOTAL (PARTES I-III)	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	224.492.739	723.799.439	723.799.439	-	0,0
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Locales	0 / 0	0 / 0	-	2.920.561	2.920.561	2.920.561	-	0,0
TOTAL PARTE IV	/	/	0	2.920.561	2.920.561	2.920.561	-	0,0
TOTAL (PARTES I-IV)	1.677 / 9	1.618 / 7	499.306.700	227.413.300	726.720.000	726.720.000	-	0,0

¹ Existen ligeras diferencias entre las cifras de esta columna y las que figuran en el cuadro correspondiente del Programa y Presupuesto para 2010-2011. Estas diferencias se deben a la transferencia de recursos entre unidades durante el período de ejecución, tal como se especifica en las demás notas del presente cuadro. Como consecuencia de ello, también se observan diferencias similares entre los totales para 2010-2011 que figuran en el presente cuadro y los del cuadro 1. ² Veinticinco meses de trabajo de personal del cuadro orgánico transferidos de RELCONF a la Conferencia Internacional del Trabajo. ³ Tres años y siete meses de trabajo de personal de servicios generales transferidos de PROGRAM a ITCOM. ⁴ Dos años de trabajo de personal del cuadro orgánico transferidos de HRD a ITCOM (1 año) y a PROGRAM (1 año). ⁵ Dos años de trabajo de personal de servicios generales transferidos de HRD a SERVSEC. ⁶ Se han transferido recursos de todos los programas a ITCOM para la compra de la computadora central.

Objetivos estratégicos

Sectores técnicos

399. En los presupuestos de los programas técnicos se ha puesto más énfasis en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la administración y la inspección del trabajo, la protección social, el tiempo de trabajo y los salarios, el trabajo en ámbito rural y los análisis macroeconómicos.

400. Empleo es el sector técnico que respalda el Programa Global de Empleo (PGE) de la OIT y proporciona asesoramiento en materia de políticas y estrategias nacionales de empleo, desarrollo de las competencias profesionales y formación, creación de empleos, y desarrollo empresarial. El sector tiene cuatro departamentos: Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo, Departamento de Política de Empleo, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, y Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa. El Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo proporciona las bases para la labor técnica de la OIT relativa al análisis de las principales tendencias económicas y del empleo, la preparación de estudios, investigaciones y datos sobre las instituciones y las políticas relativas al empleo y al mercado de trabajo, las políticas macroeconómicas y el desarrollo, así como la elaboración de informes destacados sobre el empleo en el mundo. El Departamento de Política de Empleo coordina la elaboración de las políticas y los programas de empleo en apoyo de los marcos nacionales de política económica y social, los enfoques de la inversión con un alto coeficiente de empleo, la financiación social y la participación de la OIT en las estrategias de reducción de la pobreza, incluida la gestión del componente de empleo de la labor relativa a la economía informal. El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad impulsa iniciativas en el ámbito de las políticas y programas de desarrollo de las competencias profesionales, así como de los servicios de empleo y las políticas y programas destinados a las personas con discapacidades y a los grupos vulnerables. El Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa es responsable de la labor de la Oficina en los campos del desarrollo de las pequeñas empresas, el desarrollo local, las cooperativas y las empresas multinacionales, así como de la gestión de las actividades de la OIT en respuesta a las crisis y

en relación con la responsabilidad social de las empresas. Este sector también apoya la labor técnica realizada respecto de algunas cuestiones transversales, como el empleo de los jóvenes, el empleo en el ámbito rural y la igualdad de género, que requieren la participación de varios departamentos del sector y de otras unidades de la sede y de las oficinas exteriores. El sector en su conjunto está dirigido por la Oficina del Director Ejecutivo. En términos reales, el presupuesto total asignado al sector se ha reducido en un 2 por ciento.

401. Protección Social es el sector técnico que apoya la labor de la OIT en materia de sistemas nacionales de seguridad social, análisis cuantitativos de los sistemas de seguridad social nacionales existentes o previstos; seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo y empleo. El sector está integrado por dos departamentos, a saber, el Departamento de Seguridad Social, encargado de las investigaciones, la elaboración de políticas y estrategias, los servicios de asesoramiento y la cooperación técnica en materia de seguridad social, y el Departamento de Protección de los Trabajadores, que se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y de empleo, las cuestiones relacionadas con la migración y el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. El conjunto de este sector está a cargo de la Oficina del Director Ejecutivo. En total, el presupuesto de este sector se ha reducido en un 1,1 por ciento en términos reales.

402. Diálogo Social es el sector técnico que proporciona los conocimientos técnicos de la OIT relacionados con la consolidación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; los marcos jurídicos, instituciones, mecanismos y procesos de diálogo social tripartito y bipartito; las relaciones laborales en los niveles empresarial, nacional, sectorial y subregional; y las repercusiones sectoriales de todos los elementos del trabajo decente. Está organizado en cinco departamentos: la Oficina de Actividades para los Empleadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo y el Departamento de Actividades Sectoriales, todos ellos dirigidos por la Oficina del Director Ejecutivo. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores nutren y desarrollan la relación de la Oficina con los interlocutores sociales. El Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo promueve el diálogo social, las buenas relaciones laborales y

la adopción o la reforma de la legislación del trabajo en consonancia con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas según los análisis comparativos, en consulta con los interlocutores sociales. El Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo tiene como finalidad asistir a los mandantes en la promoción del trabajo decente mediante el fortalecimiento de los mecanismos de administración del trabajo, en particular la inspección del trabajo, y mejorar su eficacia. El Departamento de Actividades Sectoriales facilita el intercambio de información entre los mandantes tripartitos de la OIT acerca de los acontecimientos laborales y sociales relacionados con sectores económicos particulares. En términos reales, el presupuesto total de este sector se ha reducido en un 0,5 por ciento.

403. Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es el sector técnico encargado de las normas internacionales del trabajo, de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y sus procedimientos de seguimiento, incluida la eliminación del trabajo infantil. Consta de dos departamentos, el Departamento de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que administra las principales esferas de la cooperación técnica, a saber, la promoción de la Declaración y la eliminación del trabajo infantil, y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que se ocupa de las actividades normativas en toda la OIT. Este último departamento presta apoyo al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social. El sector en su conjunto depende de la Oficina del Director Ejecutivo, que también da respaldo a la presencia de la OIT en Myanmar. En total, el presupuesto de este sector se ha reducido en un 0,6 por ciento en términos reales.

Programas transversales

404. El Departamento de Comunicación e Información Pública es responsable de coordinar la labor de la OIT en materia de comunicación y publicaciones, así como el nuevo sistema de gestión de los conocimientos, mediante: el asesoramiento sobre la promoción mediática y las relaciones con los medios de comunicación; el examen de las iniciativas y los materiales de información al público; la administración de los sitios web públicos e internos de la OIT; la facilitación del acceso a la información por el personal, los mandantes y los clientes externos de la OIT a través de la

biblioteca y de sus puntos de acceso en línea, y la administración de la producción, comercialización y distribución de las publicaciones de la OIT. Los recursos destinados a este programa se han incrementado aproximadamente en 0,7 millones de dólares de los Estados Unidos, fundamentalmente para la coordinación y el mantenimiento del nuevo sistema de gestión de los conocimientos, así como para mejorar la comunicación y la información al público con vistas a dar a conocer más extensamente los valores de la OIT.

405. Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo coordina la movilización de recursos y el establecimiento de alianzas con donantes, y respalda el desarrollo, gestión y evaluación de los programas de cooperación técnica de toda la OIT. Para ello es necesaria la concertación con los departamentos técnicos y con las oficinas exteriores en lo que atañe a las políticas y los procedimientos de cooperación técnica, así como la coordinación de la colaboración con el sistema operativo de las Naciones Unidas, especialmente sobre el terreno y a través del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo incluye la Oficina de Relaciones y Asociaciones Exteriores, que proporciona apoyo al Director General y a la Oficina en lo que respecta a las relaciones con el sistema multilateral, trata de reforzar los vínculos con las organizaciones de las Naciones Unidas y con otros interlocutores internacionales, y promueve las perspectivas y las posturas de la OIT ante esas organizaciones, así como en el marco de reuniones y foros de la comunidad internacional. La Oficina de Enlace de Nueva York es el principal punto de contacto con las Naciones Unidas y sus organismos con sede en Nueva York. Los recursos para este departamento se han reducido en 0,41 millones de dólares de los Estados Unidos aproximadamente, como consecuencia de una mayor eficiencia administrativa y de mejores métodos de trabajo.

406. Igualdad de Género se encarga de facilitar la plena aplicación de una estrategia de incorporación de las consideraciones de género en todos los aspectos de la labor de la OIT tanto en la sede como en las oficinas exteriores. Se asegura de que la base de conocimientos de la OIT se amplíe en lo que respecta a cuestiones de igualdad de género y de que la contribución de la OIT a la igualdad de género sea visible.

407. El Instituto Internacional de Estudios Laborales actúa como órgano estratégico para explorar las nuevas cuestiones de política laboral que tienen repercusiones para la OIT.

También constituye un vehículo autónomo e informal de diálogo entre la comunidad académica internacional y el personal y los mandantes de la OIT. El nivel de la contribución de la OIT al Instituto Internacional de Estudios Laborales ha aumentado en aproximadamente 0,17 millones de dólares de los Estados Unidos para actividades relacionadas con los análisis macroeconómicos, el comercio y el desarrollo.

408. El Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, prepara y organiza programas de formación relacionados con las prioridades de la OIT y de sus mandantes. Los programas se imparten en el Centro de Turín, en el terreno y mediante técnicas de enseñanza a distancia.

409. Integración de Políticas es el departamento técnico responsable de los conocimientos especializados de la OIT sobre las tendencias económicas mundiales y la globalización, las políticas y los programas integrados de trabajo decente, y las estrategias de reducción de la pobreza en el plano nacional. Los recursos para este programa se han reducido en aproximadamente 0,2 millones de dólares de los Estados Unidos.

410. Estadística se encarga de gestionar y coordinar de forma centralizada la recopilación, el control de calidad y la difusión de la información estadística de la OIT sobre los cuatro pilares del trabajo decente. Los recursos para este programa se han incrementado en aproximadamente 0,5 millones de dólares de los Estados Unidos a fin de mejorar la base de conocimientos estadísticos.

411. La Reserva para reuniones técnicas es la partida presupuestaria que cubre los gastos relativos a la preparación de los informes para las reuniones técnicas y a la organización de las mismas. Los recursos destinados a este programa se han reducido en un 55 por ciento. Se ha transferido una suma de 0,5 millones de dólares de los Estados Unidos en términos reales de la Reserva a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores por partes iguales, con el fin de que dispongan de mayor margen para la toma de decisiones acerca de sus recursos. En la partida destinada a las reuniones técnicas se han incluido los costos relativos a la preparación y organización de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013, la organización de la Comisión Consultiva Tripartita sobre Migraciones Laborales y de Desarrollo y la celebración de una tercera reunión técnica.

412. Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y Triangular promueve actividades para

intensificar esta dimensión de la estrategia de cooperación técnica de la OIT.

Las regiones

413. Los recursos para las regiones se han incrementado en unos 3,2 millones de dólares de los Estados Unidos en términos reales. Del conjunto de los recursos para las regiones se han destinado 3,8 millones aproximadamente a mejorar la conectividad de internet, particularmente en África. En los presupuestos de las regiones se ha puesto un énfasis adicional en el empleo en el ámbito rural, las estadísticas, los conocimientos y la evaluación.

Programas de actividades prácticas en África

414. La Oficina Regional, actualmente ubicada en Addis Abeba, se encarga de la dirección regional y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo.

415. La estructura es la siguiente:

- Oficina de País de la OIT, situada en Abidján ⁵;
- Oficina de País de la OIT para Nigeria, Gambia, Ghana, Liberia y Sierra Leona, situada en Abujá;
- Oficina de País de la OIT para Etiopía y Somalia, situada en Addis Abeba;
- Oficina de País de la OIT para Argelia, Jamahiriya Árabe Libia, Marruecos y Túnez, situada en Argel;
- Oficina de País de la OIT para Madagascar, Comoras, Djibouti, Mauricio y Seychelles, situada en Antananarivo;
- Oficina de País de la OIT para la República Unida de Tanzania, Kenya, Rwanda y Uganda, situada en Dar es-Salam;
- Oficina de País de la OIT para Zimbabwe, situada en Harare ⁶;
- Oficina de País de la OIT para la República Democrática del Congo, Burundi, República Centroafricana, Chad, Congo, Gabón y Guinea Ecuatorial, situada en Kinshasa;
- Oficina de País de la OIT para Zambia, Malawi y Mozambique, situada en Lusaka;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente para África Occidental y Oficina

⁵ La lista de países de que se ocupa OP-Abidján se examinará en 2011.

⁶ La lista de países de que se ocupa OP-Harare se examinará en 2011.

de País para Senegal, Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Mauritania, Níger y Togo, situados en Dakar⁷. Proporcionan asimismo servicios técnicos a los países de que se ocupa OP-Abujá;

- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente para África Septentrional y Oficina de País de la OIT para Egipto, Eritrea y Sudán, situados en El Cairo⁸. Proporcionan asimismo servicios técnicos a los países cubiertos por OP-Argel, así como a Somalia, cubierta por OP-Addis Abeba;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente para África Oriental y Meridional y Oficina de País de la OIT para Sudáfrica, Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia, situados en Pretoria⁹. Proporcionan asimismo servicios técnicos a los países cubiertos por OP-Lusaka, OP-Harare, así como a Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda, cubiertos por OP-Dar es-Salam, a Mauricio y Seychelles, cubiertos por OP-Antananarivo, y a Etiopía, cubierta por OP-Addis Abeba.
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente para África Central y Oficina de País para Camerún, Angola y Santo Tomé y Príncipe, situados en Yaundé. Proporcionan asimismo servicios técnicos a los países de que se ocupa OP-Kinshasa, así como a Comoras, Djibouti y Madagascar, cubiertos por OP-Antananarivo, y a Rwanda, cubierta por OP-Dar es-Salam.

416. Los recursos para la región se han incrementado en un 2,3 por ciento en términos reales.

Programas de actividades prácticas en las Américas

417. La Oficina Regional de Lima se encarga de la dirección regional y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo. En esta Oficina se encuentra destinado un grupo de especialistas regionales. La Oficina de la OIT en Washington realiza las funciones de enlace con los Estados Unidos.

418. La estructura es la siguiente:

⁷ La lista de países de que se ocupa OP-Dakar se examinará en 2011.

⁸ La lista de países de que se ocupa OP-El Cairo se examinará en 2011.

⁹ La lista de países de que se ocupa OP-Pretoria se examinará en 2011.

- Oficina de País de la OIT para el Brasil, situada en Brasilia;
- Oficina de País de la OIT para Argentina, situada en Buenos Aires;
- Oficina de País de la OIT para México y Cuba, situada en México;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País para el Caribe. Se ocupan de Anguilla, Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Bermudas, Curaçao, Dominica, Granada, Guyana, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y Las Granadinas, Sint Maarten, Suriname y Trinidad y Tabago, y se encuentran en Puerto España;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País para el Cono Sur de América Latina. Se ocupan de Chile, Paraguay y Uruguay, situados en Santiago. Prestan también servicios técnicos a países cubiertos por OP-Buenos Aires y OP-Brasilia;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País para América Central. Se ocupan de Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Panamá y se encuentran en San José. Prestan también servicios técnicos a países cubiertos por OP-México;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País para los Países Andinos. Se ocupan del Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y República Bolivariana de Venezuela y se encuentran en Lima.

419. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), con sede en Montevideo (Uruguay), en cooperación con las oficinas de país y los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente de la OIT, desarrolla y consolida la red de centros de formación profesional y ayuda a asesorar a los mandantes en lo que atañe a las políticas y programas de formación profesional.

420. Los recursos destinados a la región se han incrementado en un 1,7 por ciento en términos reales. Este programa incluye los recursos para la representación de la OIT en Washington.

Programas de actividades prácticas en los Estados árabes

421. La Oficina Regional de Beirut se encarga de la dirección regional y el apoyo administrativo para la gestión general de las actividades de la OIT en la región, de la gestión financiera del programa regional, del seguimiento de la evolución social y económica regional, del mantenimiento de las relaciones con las instituciones regionales y del suministro de información sobre las actividades de la OIT.

422. El Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para los Estados árabes, situado en Beirut se encarga de Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Yemen y el territorio palestino ocupado. Hay representantes de la OIT en Kuwait y en Jerusalén, y coordinadores nacionales en la República Árabe Siria y en Yémen.

423. La cuantía total de los recursos para esta región se ha incrementado en un 1,3 por ciento en términos reales.

Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico

424. La Oficina Regional de Bangkok se encarga de la dirección general y la supervisión de las demás oficinas de la OIT en la región, así como de proporcionarles apoyo administrativo. Esta Oficina se ocupa de Afganistán, Australia, Brunei Darussalam, República Islámica del Irán, Japón, Malasia, Nueva Zelandia, República de Corea y Singapur. La Oficina de la OIT en Tokio realiza las funciones de enlace con Japón. En Kabul se encuentra un Coordinador Principal Internacional. En Myanmar se encuentra un Funcionario de Enlace. Hay coordinadores nacionales en Camboya, República Democrática Popular Lao, Mongolia y Papua Nueva Guinea.

425. He aquí la estructura regional:

- Oficina de País de la OIT para Tailandia, Camboya y República Democrática Popular Lao, situada en Bangkok;
- Oficina de País de la OIT para China y Mongolia, situada en Beijing;
- Oficina de País de la OIT para Sri Lanka y Maldivas, situada en Colombo;
- Oficina de País de la OIT para Bangladesh, situada en Dhaka;
- Oficina de País de la OIT para Viet Nam, situada en Hanoi;

- Oficina de País de la OIT para Pakistán, situada en Islamabad;
- Oficina de País de la OIT para Indonesia y Timor-Leste, situada en Yakarta;
- Oficina de País de la OIT para Nepal, situada en Kathmandu;
- Oficina de País de la OIT para Filipinas, situada en Manila;
- Oficina de País de la OIT para los Países Insulares del Pacífico Sur, situada en Suva.
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico, situado en Bangkok. Proporciona servicios técnicos a países cubiertos por OP-Bangkok, OP-Hanoi, OP-Beijing, OP-Yakarta, OP-Manila, OP-Suva y Brunei Darussalam, así como a la República de Corea, Malasia y Singapur, cubiertos por la Oficina Regional.
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y Oficina de País de la OIT para la India, situados en Nueva Delhi. Proporciona asimismo servicios técnicos a países cubiertos por OP-Dhaka, OP-Colombo, OP-Katmandú y OP-Islamabad, así como a Afganistán y a la República Islámica del Irán, cubiertos por la Oficina Regional.

426. Los recursos para esta región se han incrementado en 0,7 por ciento en términos reales. Los recursos destinados a la oficina de la OIT en Tokio están incluidos en este programa, al igual que una parte de los recursos destinados a financiar la presencia de la OIT en Myanmar.

Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central

427. La Oficina Regional de Ginebra se encarga de la planificación, la coordinación y la ejecución de las actividades de la OIT en la región, así como de las relaciones con otras instituciones, en particular la Unión Europea y la familia de las Naciones Unidas. La Oficina Regional se ocupa directamente de Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Islandia, Irlanda, Israel, Malta, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza. Hay coordinadores nacionales en Albania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Serbia, Tayikistán y Ucrania.

428. He aquí la estructura regional:

- Hay oficinas de la OIT en Ankara, Berlín, Bruselas (para la Unión Europea y los países del Benelux), Lisboa, Madrid, París y Roma;

- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Central y Oriental, situados en Budapest. Se ocupan de Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Letonia, Lituania, República de Moldova, Montenegro, Polonia, Rumania, Serbia y Ucrania;
- Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central, situados en Moscú. Se ocupan de Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Federación de Rusia, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

429. La cuantía de los recursos para esta región se ha incrementado en un 0,1 por ciento en términos reales.

Servicios de apoyo

430. Informática y Comunicaciones. Esta Oficina es responsable de la infraestructura informática de la OIT, es decir, los equipos y programas informáticos y las cuestiones de conectividad, los servicios de consultoría en materia de desarrollo de aplicaciones, la administración de las bases de datos, las actividades de investigación y desarrollo en lo que respecta a la tecnología de la información, y las normas sobre tecnología de la información, así como del correcto funcionamiento técnico de IRIS. La cuantía de los recursos se ha incrementado en un 6,7 por ciento en términos reales. Este aumento tiene que ver con los gastos corrientes del sistema de gestión de los conocimientos y otras inversiones en TI propuestas con cargo a la Cuenta de Programas Especiales.

431. Gestión de Instalaciones es un nuevo departamento que se encarga de supervisar la construcción, adquisición, provisión y mantenimiento de todos los edificios y oficinas de la OIT, alquilados o en propiedad, así como de la gestión y provisión eficientes de todos los bienes y servicios conexos. Formaba parte de Administración Interna, al igual que el **Departamento de Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo**. Se ha separado de esa estructura fundamentalmente para garantizar una gestión y una rendición de cuentas adecuadas de la renovación del edificio de la sede. La cuantía total de recursos para los dos departamentos conjuntamente se ha reducido en un 2,5 por ciento gracias a medidas de ahorro.

432. Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo es un nuevo departamento encargado del protocolo, la seguridad del personal y una serie de servicios centrales, así como de la gestión de los servicios subcontratados relacionados con estas actividades. Los servicios proporcionados se refieren, entre otras, a las cuestiones siguientes: políticas, gobernanza y orientación sobre todos los asuntos relativos a la seguridad, incluida la coordinación con el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS); correo, envíos, videoconferencia, seguros y archivos.

433. Compras y Contratos. Esta sección se encarga de la administración de los procedimientos en materia de compras y contratos, de la adquisición y la contratación de equipos y servicios, y de la subcontratación y administración del mobiliario y otros artículos de oficina. Rinde cuentas directamente al Tesorero y Contralor de Finanzas.

Servicios de gestión

434. Dirección General engloba la dirección ejecutiva de la Oficina. Los recursos se han reducido en un 5 por ciento en términos reales.

435. Desarrollo de los Recursos Humanos. Este Departamento se encarga de la planificación del personal, la promoción de la progresión profesional y la estrategia de recursos humanos. Asimismo, vela por el cumplimiento de las políticas, reglas y prácticas en materia de personal, y se ocupa de los sueldos, los derechos, las prestaciones y el seguro de enfermedad del personal. Los recursos destinados a la Oficina del Mediador y a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones están incluidos en este programa, sin perjuicio de eventuales disposiciones sobre la presentación de informes que puedan adoptarse.

436. Servicios Financieros. Este Departamento vela por que las funciones y las obligaciones financieras se cumplan de manera efectiva y eficaz y de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada.

437. Programación y Gestión. Esta Oficina proporciona al Consejo de Administración y a la Conferencia los análisis y propuestas necesarios para definir el programa de trabajo de la OIT y supervisar su ejecución. Asesora sobre la introducción de mejoras en las estructuras internas y en los sistemas de gestión, y apoya dichas mejoras, inclusive mediante el apoyo funcional integrado de IRIS.

438. Gestión y Administración es la Oficina del Director Ejecutivo del Sector de Gestión y Administración. Dicho Sector comprende el Departamento de Servicios Financieros (FINANCE), la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), el Departamento de Gestión de Instalaciones (FACILITIES), el Departamento de Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo (SERVSEC) y la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM). El Director Ejecutivo es responsable de todos los servicios de gestión y administración de la OIT. Los recursos asignados a los servicios de gestión se han reducido en un 5 por ciento en términos reales.

Control y evaluación

439. Auditoría Interna y Control. Esta Oficina desempeña la función de control de conformidad con el apartado d) del artículo 30 del Reglamento Financiero de la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General.

440. El Comité Consultivo de Supervisión Independiente presta asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General sobre la eficacia del control interno, la gestión financiera y la rendición de cuentas, y los resultados de las auditorías internas y externas.

441. La Función relativa a las Cuestiones de Ética garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todos en la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General.

442. Evaluación se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Se han incrementado los recursos en aproximadamente 0,6 millones de dólares de los Estados Unidos con el fin de reforzar la función de supervisión, en respuesta a las recomendaciones de la Evaluación externa independiente de la Función de Evaluación que tuvo lugar en 2010. Ello incluye un puesto adicional de la categoría del cuadro orgánico y otros gastos distintos de los de personal para facilitar las evaluaciones en las regiones.

Otras asignaciones presupuestarias

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

444. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: Se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3.702.300 francos suizos en 2012 y 2013 (lo que equivale a un total de 6.920.183 dólares de los Estados Unidos para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con el edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

445. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: Aunque la asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior, la disminución del número de beneficiarios del Fondo ha permitido prever una reducción de los costos para el bienio 2012-2013, por una cuantía de unos 372.600 dólares.

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

447. Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: Esta asignación, que asciende a unos 24,7 millones de dólares, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). El monto propuesto en 2012-2013 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior.

448. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: La asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 380.000 francos suizos por bienio. En la parte IV de estas propuestas, titulada Inversiones institucionales, se ha previsto una asignación de unos 2,92 millones de dólares para la financiación del Fondo a los efectos de renovaciones periódicas futuras de los edificios de la OIT.

449. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: La asignación total de aproximadamente 1,6 millones de dólares se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de Inspección, la Junta de Jefes Ejecutivos, el Grupo de Trabajo

Interinstitucional para las Adquisiciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las Actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

450. Unidad de Servicios de Salud: En la OIT funciona una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y atención médica. Se ha previsto una asignación de igual cuantía, en valor real, a la del bienio anterior.

451. Gastos de auditoría externa: La asignación para esta partida, que asciende a 1.055.433 dólares, incluye los gastos de verificación de las cuentas de todos los fondos que están bajo la custodia del Director General (presupuesto ordinario, PNUD, fondos fiduciarios, cuentas extrapresupuestarias y todas las demás cuentas especiales). Se ha incorporado un aumento de gastos de 154.500 dólares para los gastos adicionales relacionados con la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) y el apoyo brindado por el Auditor Externo al Comité Consultivo de Supervisión Independiente.

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

453. Representación del personal: En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se propone un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar

parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a cerca de 1,3 millones de dólares.

454. Guardería infantil: La cuantía total de la asignación asciende a 479.000 francos suizos (unos 448.000 dólares) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

455. Obligaciones por liquidar: Se asigna la suma de 2.000 dólares para el pago en 2012-2013 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II: Gastos imprevistos

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

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

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

Ejercicio económico	Dólares de los EE.UU.
1996-1997	438.900
1998-1999	8.682.250
2000-2001	2.550.600
2002-2003	3.520.000
2004-2005	1.473.500
2006-2007	1.013.700
2008-2009	1.244.900

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

460. El Consejo de Administración, en su 221.^a reunión (noviembre de 1982), apoyó la propuesta del Director General de aumentar la dotación de esta partida presupuestaria a un nivel más realista, pese a que en el pasado consideraciones de índole presupuestarias no hayan permitido proceder a un aumento. Se proponen ahora recursos adicionales por valor de 500.000 dólares para realizar ciertos trabajos urgentes que surgen en cada bienio y que exceden en mucho la asignación existente. Estos trabajos pueden corresponder a un mandato constitucional, por ejemplo, importantes violaciones de las normas internacionales del trabajo, o resultar de acontecimientos imprevistos para los que no existe otra financiación en el presupuesto aprobado.

Parte III: Fondo de Operaciones

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

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

462. Nivel del Fondo de Operaciones: En su 80.^a reunión (junio de 1993), la Conferencia Internacional del Trabajo fijó el nivel del Fondo

de Operaciones en 35 millones de francos suizos al 1.º de enero de 1993.

463. Reembolso de las sumas retiradas: Con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé, que sea necesario disponer asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2012-2013.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

464. En esta partida se prevén asignaciones destinadas a financiar inversiones institucionales para las cuales no se han asignado recursos en la Parte I del Presupuesto.

465. Se ha previsto una asignación de 2,92 millones de dólares con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento para las futuras tareas de renovación periódica de los edificios de la OIT.

466. Otras partidas incluidas anteriormente en la Parte IV se han trasladado a la Parte I del Presupuesto Operativo, ya que es más adecuada su clasificación dentro de los gastos operativos ordinarios. La columna titulada «Presupuesto revisado 2010-2011» del cuadro del presente anexo I, da cuenta de esta modificación.

Detalle de los aumentos de los costos

	2010-2011	Estimaciones para 2012-2013 en dólares constantes de 2010-2011	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2012-2013	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO								
Órganos rectores	79.177.678	76.525.939	-2.651.739	-3,3%	938.731	1,2%	77.464.670	10,4%
Conferencia Internacional del Trabajo	13.927.896	13.649.338	-278.558	-2,0%	363.404	2,7%	14.012.742	
Consejo de Administración	5.775.844	5.487.053	-288.791	-5,0%	157.519	2,9%	5.644.572	
Reuniones regionales principales	1.110.627	844.512	-266.115	-24,0%	37.764	4,5%	882.276	
Servicios Jurídicos	3.443.313	3.443.313	0	0,0%	16.933	0,5%	3.460.246	
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	54.919.998	53.101.723	-1.818.275	-3,3%	363.111	0,7%	53.464.834	
Objetivos estratégicos	547.653.170	549.735.510	2.082.340	0,4%	16.077.465	2,9%	565.812.975	75,8%
Sectores técnicos	250.414.368	248.452.274	-1.962.094	-0,8%	3.278.429	1,3%	251.730.703	33,7%
Empleo	48.957.213	47.999.185	-958.028	-2,0%	695.662	1,4%	48.694.847	
Protección Social	34.916.360	34.549.596	-366.764	-1,1%	647.379	1,9%	35.196.975	
Diálogo Social	55.734.472	55.456.841	-277.631	-0,5%	781.900	1,4%	56.238.741	
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	37.851.052	37.622.106	-228.946	-0,6%	381.788	1,0%	38.003.894	
Programas transversales								
Comunicación e Información Pública	26.038.709	26.739.417	700.708	2,7%	370.803	1,4%	27.110.220	
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	10.266.150	9.854.575	-411.575	-4,0%	55.657	0,6%	9.910.232	
Igualdad de Género	3.000.953	3.000.953	0	0,0%	32.110	1,1%	3.033.063	
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	1.557.882	0	-1.557.882	-100,0%	0	n/a	0	
Instituto Internacional de Estudios Laborales	5.776.699	5.944.683	167.984	2,9%	31.518	0,5%	5.976.201	
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	7.609.877	7.609.877	0	0,0%	83.531	1,1%	7.693.408	
Integración de Políticas	7.803.369	7.647.346	-156.023	-2,0%	66.558	0,9%	7.713.904	
Estadística	9.466.074	9.923.581	457.507	4,8%	88.864	0,9%	10.012.445	
Reserva para reuniones técnicas	1.435.558	646.607	-788.951	-55,0%	16.017	2,5%	662.624	
Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y Triangular	0	1.457.507	1.457.507	n/a	26.642	1,8%	1.484.149	

	2010-2011	Estimaciones para 2012-2013 en dólares constantes de 2010-2011	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2012-2013	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Regiones	219.945.295	223.127.669	3.182.374	1,4%	11.514.098	5,2%	234.641.767	31,4%
Programa de actividades prácticas en África	68.455.998	70.038.696	1.582.698	2,3%	2.257.099	3,2%	72.295.795	
Programa de actividades prácticas en las Américas	54.504.521	55.457.008	952.487	1,7%	4.299.342	7,8%	59.756.350	
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	14.308.547	14.500.622	192.075	1,3%	553.152	3,8%	15.053.774	
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	61.482.231	61.918.801	436.570	0,7%	3.635.748	5,9%	65.554.549	
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	21.193.998	21.212.542	18.544	0,1%	768.757	3,6%	21.981.299	
Servicios de apoyo	77.293.507	78.155.567	862.060	1,1%	1.284.938	1,6%	79.440.505	10,7%
Informática y Comunicaciones	27.713.990	29.575.257	1.861.267	6,7%	366.317	1,2%	29.941.574	
Gestión de Instalaciones	20.531.708	20.018.072	-513.636	-2,5%	348.610	1,7%	20.366.682	
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo	26.547.120	26.061.549	-485.571	-1,8%	422.324	1,6%	26.483.873	
Compras y Contratos	2.500.689	2.500.689	0	0,0%	147.687	5,9%	2.648.376	
Servicios de gestión	57.050.574	56.512.466	-538.108	-0,9%	974.682	1,7%	57.487.148	7,7%
Dirección General	9.066.536	8.609.847	-456.689	-5,0%	66.630	0,8%	8.676.477	
Desarrollo de los Recursos Humanos	22.294.652	22.294.652	0	0,0%	199.562	0,9%	22.494.214	
Servicios Financieros	15.331.141	15.331.141	0	0,0%	629.282	4,1%	15.960.423	
Programación y Gestión	8.732.441	8.732.441	0	0,0%	65.776	0,8%	8.798.217	
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	1.625.804	1.544.385	-81.419	-5,0%	13.432	0,9%	1.557.817	
Control y evaluación	5.034.567	5.642.074	607.507	12,1%	46.534	0,8%	5.688.608	0,7%
Auditoría Interna y Control	2.414.034	2.414.034	0	0,0%	19.884	0,8%	2.433.918	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	343.561	343.561	0	0,0%	5.261	1,5%	348.822	
Función relativa a las Cuestiones de Ética	201.482	201.482	0	0,0%	2.149	1,1%	203.631	
Evaluación	2.075.490	2.682.997	607.507	29,3%	19.240	0,7%	2.702.237	
Otras asignaciones presupuestarias	40.113.417	40.113.417	0	0,0%	1.439.290	3,6%	41.552.707	5,6%
Ajuste por movimiento de personal	-6.104.967	-6.104.967	0	0,0%	-39.432	0,6%	-6.144.399	-0,8%
TOTAL PARTE I	722.924.439	722.424.439	-500.000	-0,1%	19.437.270	2,7%	741.861.709	99,4%

	2010-2011	Estimaciones para 2012-2013 en dólares constantes de 2010-2011	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2012-2013	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos	875.000	1.375.000	500.000	57,1%	0	0,0%	1.375.000	0,2%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones								
TOTAL (PARTES I-III)	723.799.439	723.799.439	0	0,0%	19.437.270	2,7%	743.236.709	99,6%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Locales	2.920.561	2.920.561	0	0,0%	58.524	2,0%	2.979.085	0,4%
TOTAL PARTE IV	2.920.561	2.920.561	0	0,0%	58.524	2,0%	2.979.085	0,4%
TOTAL (PARTES I-IV)	726.720.000	726.720.000	0	0,0%	19.495.794	2,7%	746.215.794	100,0%

Metodología

467. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2012-2013. Al ir aprobando los sucesivos Programas y Presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar aumentos a la hora de elaborar el presupuesto en dólares constantes con el fin de que se disponga de recursos suficientes para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el cuadro A2-1 figuran de forma esquemática las cantidades relativas a los aumentos de costos aprobados y los correspondientes porcentajes para los últimos bienios.

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

Bienio	Aumento porcentual en el bienio	Dólares de los Estados Unidos
1992-1993	13,62	44.853.593
1994-1995	9,99	40.521.000
1996-1997	6,2	29.192.345
1998-1999	1,95	10.682.428
2000-2001	-0,16	-785.000
2002-2003	1,5	7.022.705
2004-2005	3,22	13.980.730
2006-2007	6,22	33.293.300
2008-2009	6,88	40.879.873
2010-2011	3,6	23.386.121

Base para calcular los aumentos de los costos

468. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Las propuestas de presupuesto estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2010-2011 con el presupuesto propuesto para 2012-2013.

469. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el Fondo Monetario

Internacional (FMI) y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el período presupuestario, éstas se extrapolan al bienio 2012-2013. Se realizó también un estudio para determinar la incidencia, en dólares, de la fluctuación de las monedas locales desde la adopción del último presupuesto.

470. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el presente bienio, las estructuras de costos y los cambios previstos en los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor.

471. Los aumentos porcentuales previstos se incluyen por ubicación geográfica en la partida de gastos correspondiente del presupuesto para 2012-2013. El resultado final de este proceso es un aumento promedio general de la inflación del 2,68 por ciento para el presupuesto bienal.

Coordinación entre las organizaciones en lo que atañe al cálculo de los aumentos de los costos

472. A lo largo de varios bienios, la OIT ha manejado unas hipótesis establecidas de común acuerdo con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que tienen su sede, o bien oficinas principales, en Ginebra, como base para calcular los aumentos de los costos en la parte del presupuesto correspondiente a dicha ciudad. Siguiendo con esta práctica establecida, avalada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (JJE), los representantes de esas organizaciones se reunieron el 12 de noviembre de 2010 a fin de examinar los tipos de cambio y las tasas de inflación que deben preverse para esa parte de sus propuestas presupuestarias correspondientes a los gastos en que se incurrirá en Suiza en 2012-2013.

473. Se acordó un conjunto de hipótesis comunes con respecto a la evolución de los factores económicos en Suiza, incluida la tasa de inflación general, sobre la base del examen de las estadísticas oficiales, las declaraciones de las autoridades competentes, las opiniones de analistas económicos de prestigio y la información procedente de asociaciones profesionales y otras fuentes competentes. Los datos más recientes han dado lugar a que la OIT aplique tasas generales de inflación más bajas para las partidas de gasto basadas en

Suiza del 0,4 por ciento, del 1,0 por ciento y del 2,0 por ciento para 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

474. Se señaló que, en algunos casos, los datos parecían indicar una tasa de inflación para determinados tipos de gastos distinta de la tasa global prevista. Para algunos programas que conllevan determinados tipos de gastos no es realista utilizar tasas generales de inflación. Salvo indicación contraria, se han utilizado las hipótesis establecidas de común acuerdo para calcular los aumentos de los costos en 2012-2013 en lo que respecta a los gastos en que se incurrirá en Suiza.

475. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2010 se han aumentado en función de la tasa de inflación prevista para 2011, 2012, y 2013, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían

considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-2 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares.

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

Región	Aumento porcentual anual
África	5,8
Américas	3,5
Estados árabes	2,8
Asia y el Pacífico	3,9
Europa	0,7

476. En el cuadro A2-3 se resumen los aumentos de costos propuestos para 2012-2013 desglosados por concepto de gasto en todas las regiones. La suma total asignada para los aumentos de los costos se eleva a 19,5 millones de dólares, una tasa media del 2,7 por ciento para el bienio 2012-2013.

477. En el cuadro A2-4 se facilita información detallada de los aumentos de los costos distribuidos entre la sede y las regiones.

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

Concepto de gasto	Propuestas presupuestarias (en dólares constantes de los EE.UU.)	Aumento de los costos	Aumento porcentual bienal
Gastos de personal	499.306.700	13.486.797	2,7
Viajes en comisión de servicio	13.308.966	448.529	3,4
Servicios contractuales	51.269.172	1.294.526	2,5
Gastos generales de funcionamiento	51.524.026	1.145.996	2,2
Suministros y material	2.751.179	275.383	10
Mobiliario y equipo	3.897.788	21.169	0,5
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	6.920.183	0	0
Becas, subvenciones y CTPO	68.530.492	1.598.103	2,3
Otros gastos ¹	29.211.494	1.225.291	4,2
Total	726.720.000	19.495.794	2,7

¹ Incluye una asignación para cubrir el aumento de los costos de 1.014.786 dólares de los Estados Unidos por el establecimiento de un sistema de compensación en caso de licencia de enfermedad prolongada.

Cuadro A2-4. Aumentos de los costos por ubicación geográfica (en dólares de los Estados Unidos)

	Propuestas presupuestarias (en dólares constantes de los EE.UU.)	Aumentos de los costos	Aumento porcentual bienal
Ginebra	503.592.331	7.981.696	1,6
Regiones	223.127.669	11.514.098	5,2
Total	726.720.000	19.495.794	2,7

Aumentos de los costos para 2012-2013

Gastos de personal

478. Los gastos de personal representan aproximadamente el 70 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 13,5 millones de dólares (2,7 por ciento) constituye el mayor cambio en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2012-2013 refleja plenamente el efecto de los ajustes bienales de los costos que ya se han realizado en el bienio actual.

479. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de servicios generales de la sede, que están presupuestados según un costo normalizado y se describen de manera detallada más adelante;
- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación propuesta para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia, y
- los gastos correspondientes al personal contratado localmente, cuya asignación presupuestaria se establece de conformidad con las tasas medias anuales previstas para cada oficina y región, indicadas más arriba en un cuadro.

Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

480. Para los cálculos se utilizan costos normalizados, descritos en detalle más abajo, para todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar de destino, y para el personal de la categoría de servicios generales de Ginebra. Los aumentos de los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas salariales y las decisiones más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de conformidad con la recomendación de la CAPI de que se apliquen

de forma generalizada en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

481. Los costos normalizados para 2012-2013 están basados en los costos reales en que se incurrió en 2010, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. Se ha previsto un incremento del costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios orgánicos de 224.268 a 226.224 dólares para 2012-2013. El costo normalizado de un año de trabajo del personal de la categoría de servicios generales en la sede ha aumentado de 134.244 a 134.496 dólares.

482. Aunque estas tasas de costo normalizado se han tenido en cuenta para el cálculo de los aumentos de los costos, los costos normalizados utilizados en las estimaciones de los cuadros del presupuesto del anexo informativo núm. 1 son los correspondientes a 2010-2011, ya que las propuestas se presentan en dólares constantes según los valores vigentes en dicho bienio. Cuando la Conferencia adopte el presupuesto en junio, dichos cuadros se actualizarán para reflejar los gastos de personal, teniendo en cuenta los aumentos de los costos previstos y el impacto del nuevo tipo de cambio presupuestario para el bienio 2012-2013.

483. Categoría de servicios orgánicos: En el presupuesto no se ha previsto ningún incremento real del sueldo básico para el personal de la categoría de servicios orgánicos, salvo el ajuste correspondiente a un cambio del sueldo básico del 1,37 por ciento aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2010. Este incremento del sueldo básico se ha compensado mediante la disminución correspondiente de los índices de ajuste por lugar de destino y no tiene efecto inflacionista. El sueldo básico se ha aumentado en función de los derechos reglamentarios relativos a la antigüedad laboral.

484. Las variaciones de los índices de ajuste por lugar de destino se deben a las fluctuaciones de los tipos de cambio y del costo de la vida, tal como las determina la Comisión de Administración Pública Internacional en Nueva York. Dado que, por un lado, el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos y que, por otro,

las propuestas actuales se establecen según el tipo de cambio presupuestario vigente, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. Se han asignado créditos en previsión de un incremento del ajuste por lugar de destino en función de las tasas generales de inflación para el personal de la sede de Ginebra.

485. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son también fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

486. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no ha recomendado ningún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. Se supone que el *statu quo* respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2012-2013. Las cotizaciones a la Caja se basan en el nivel de remuneración pensionable correspondiente a cada grado. Se han tenido en cuenta en los cálculos para 2012-2013 otros incrementos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York.

487. Otros gastos comunes de personal: La CAPI aprobó asimismo aumentos del nivel máximo admisible del subsidio de educación para los gastos incurridos en algunos países/zonas monetarias previamente designados, del 3 por ciento al 11 por ciento, con efecto a partir del 1.º de enero de 2011.

488. Categoría de servicios generales: Las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 473 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. La tendencia continua a reducir el número de funcionarios no contratados en el ámbito local ha dado lugar a una asignación inferior de recursos para cubrir las prestaciones por expatriación, como las vacaciones en el lugar nacional.

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

490. En el cuadro A2-5 se muestra la composición de los costos normalizados y se indican, a efectos de comparación, las cifras correspondientes a 2010-2011. El equivalente en francos suizos de los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios orgánicos se basa en un tipo de cambio de 1,07 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. Los componentes de los costos normalizados de la categoría de servicios generales se expresan en francos suizos.

Cuadro A2-5. Composición de los costos normalizados, 2010-2011 y 2012-2013

Categoría de personal	Presupuesto para 2010-2011 en dólares (1 dólar = 1,07 francos suizos)	Presupuesto para 2012-2013 en dólares (1 dólar = 1,07 francos suizos)
Categoría de servicios orgánicos		
Sueldos básicos	88.872	92.924
Ajuste por lugar de destino	68.291	64.575
Prestaciones por personas a cargo	2.571	2.206
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	29.878	30.428
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	6.785	6.865
Subsidios de educación y viajes de estudio	10.079	9.968
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	17.792	19.258
Total	224.268	226.224
	Presupuesto para 2010-2011 (en francos suizos)	Presupuesto para 2012-2013 (en francos suizos)
Categoría de servicios generales		
Sueldos básicos	105.932	106.430
Prestaciones por personas a cargo	7.871	7.239
Contribución de la OIT a la Caja de Pensiones	21.308	22.081
Contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud y a otros seguros del personal	4.497	4.612
Subsidios de educación y viajes de estudio	1.405	1.496
Subsidios y viajes por reinstalación y pagos por separación del servicio	2.628	2.053
Total	143.641	143.911
	134.244 (al tipo de cambio de 1,07 francos suizos por dólar)	134.496 (al tipo de cambio de 1,07 francos suizos por dólar)

491. Para el personal de la categoría de servicios generales de las oficinas exteriores se han utilizado las escalas de sueldos más recientes de cada lugar de destino, consignándose cantidades y ajustes en el presupuesto en previsión de la inflación, estimada en dólares de los Estados Unidos.

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

492. Se ha previsto una tasa de inflación del 0,65 por ciento anual en lo que respecta a los gastos correspondientes a los billetes, teniendo en cuenta el incremento anticipado que se determinó a partir de los datos de la IATA. Se han previsto aumentos en las dietas para reflejar el aumento de las mismas promulgado por la CAPI en los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades. El aumento previsto de los gastos está relacionado con los viajes de los funcionarios, de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones,

así como de los participantes en reuniones sectoriales y técnicas.

Servicios contractuales

493. El aumento de los costos de los contratos de colaboración externa se basa en la tasa de inflación anual prevista para Suiza.

Gastos generales de funcionamiento

494. Gasóleo: Aunque los precios del gasóleo siguen siendo extremadamente volátiles e imprevisibles, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra ha acordado un aumento del 4,0 por ciento, que se incluye en las estimaciones presupuestarias calculadas para 2012-2013.

495. Empresas de servicios: En Ginebra se ha previsto un aumento del 3 por ciento en gastos de agua y una disminución del 3 por ciento en gastos de electricidad, sobre la base de las tarifas acordadas con los proveedores locales. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa local de inflación, según las previsiones del FMI.

496. Comunicaciones: Se ha estimado un aumento del 5,0 por ciento de los gastos de valija diplomática y franqueo postal. Para otros gastos de comunicaciones, como el teléfono, se ha previsto un aumento en consonancia con la inflación general. La reducción de las tarifas por unidad se compensa con el aumento de la demanda y la utilización de conectividad móvil para comunicaciones vocales y transmisión de datos.

497. Alquiler: Se han asignado fondos para financiar el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad, que se compensan con contratos de arrendamiento que se han negociado favorablemente en tres oficinas.

Material, suministro, mobiliario y equipo

Suministro de papel y de imprenta, publicaciones periódicas, revistas, etc.

498. Se prevé un aumento medio estimado del 5,0 por ciento anual en gastos de papel, dependiendo del tipo de papel. Se ha tenido en cuenta la inflación local para los artículos de oficina. Los costos de los materiales y recursos para la investigación, en particular las publicaciones periódicas, siguen aumentando a un ritmo significativamente superior al de la inflación general. Se ha previsto un aumento medio anual del 8,5 por ciento de los gastos en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones.

Adquisición de mobiliario y equipo

499. De acuerdo con la evolución actual de los precios, no se han previsto aumentos en el equipo de procesamiento de datos. Se ha calculado el aumento de los costos correspondientes a la adquisición de mobiliario y otros tipos de equipo sobre la base de las tasas locales de inflación específicas.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

500. La cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario (CTPO) tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos, teniendo en cuenta las tasas de inflación del lugar de destino, ascienden a un promedio del 2,5 por ciento. A fin de financiar los componentes distintos del personal de la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), se ha previsto un

aumento del 8,1 por ciento anual, teniendo en cuenta la inflación local en el Uruguay, expresada en dólares. Dado que los costos de formación comprenden fundamentalmente los gastos en concepto de viajes, consultoría e imprenta, se han aplicado las tasas de inflación de cada uno de estos componentes a la hora de determinar el aumento de los costos correspondientes a esta partida.

Otras partidas presupuestarias

501. Esta categoría comprende principalmente las actividades administrativas comunes del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, la Comisión de Administración Pública Internacional, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de los Jefes Ejecutivos, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, etc.). Siempre que ha sido posible, se han utilizado como base las estimaciones presupuestarias para dichos órganos, y los aumentos de los costos se han calculado teniendo en cuenta la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados esos órganos. Además, se ha modificado ligeramente el prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Se ha previsto una suma de unos 468.000 dólares con el fin de sufragar el aumento de los costos de la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal, aumento que corresponde al seguro de los funcionarios jubilados y se deriva del creciente número de jubilaciones y del aumento de los costos de las pensiones.

502. Los costos de auditoría se han incrementado en 154.567 dólares sobre la base de la estimación de la Auditora Externa calculada a partir de su experiencia durante los tres primeros años del mandato de auditoría.

Sistema de compensación en caso de licencia de enfermedad prolongada

503. Se prevé constituir una provisión para el establecimiento de un régimen de autoseguro con arreglo al cual los programas recibirían un reembolso parcial en caso de ausencia de funcionarios por licencia médica prolongada. El objetivo de este régimen sería continuar con la ejecución del programa a pesar de que se produzcan tales ausencias. El mecanismo de compensación presupuestaria se pondría en marcha tras un mínimo de tres meses de ausencia ininterrumpida. Sobre la base de un análisis de ausencias, se ha previsto un total aproximado de 1,0 millones de dólares para el bienio.

Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE I. PRESUPUESTO ORDINARIO											
Órganos rectores											
Conferencia Internacional del Trabajo	2010-2011	10.154.029	95.286	1.629.306	1.924.173	101.008	-	-	24.094	-	13.927.896
	2012-2013	10.218.289	54.000	1.350.747	1.977.302	40.000	-	-	9.000	-	13.649.338
Consejo de Administración	2010-2011	2.614.466	3.027.968	-	133.410	-	-	-	-	-	5.775.844
	2012-2013	2.525.743	2.876.570	-	84.740	-	-	-	-	-	5.487.053
Reuniones regionales principales	2010-2011	472.507	276.580	116.033	234.109	11.398	-	-	-	-	1.110.627
	2012-2013	387.693	174.638	151.308	122.189	8.684	-	-	-	-	844.512
Servicios Jurídicos	2010-2011	3.355.559	19.092	11.846	-	-	-	-	56.816	-	3.443.313
	2012-2013	3.349.952	19.092	7.158	-	-	-	-	67.111	-	3.443.313
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	2010-2011	50.875.859	38.579	1.853.336	642.481	276.242	441.567	-	791.934	-	54.919.998
	2012-2013	49.728.409	34.721	1.113.692	945.000	140.865	179.460	-	959.576	-	53.101.723
Total para órganos rectores	2010-2011	67.472.420	3.457.505	3.610.521	2.934.173	388.648	441.567	0	872.844	0	79.177.678
	2012-2013	66.210.086	3.159.021	2.622.905	3.129.231	189.549	179.460	0	1.035.687	0	76.525.939
Objetivos estratégicos											
Sectores técnicos											
Empleo	2010-2011	37.174.980	1.430.196	6.740.328	-	180.814	368.051	-	3.062.844	-	48.957.213
	2012-2013	38.718.011	1.225.735	4.372.505	-	160.814	311.462	-	3.210.658	-	47.999.185
Protección Social	2010-2011	29.426.444	613.748	2.846.182	17.831	29.582	46.919	-	1.935.654	-	34.916.360
	2012-2013	29.653.117	716.591	2.032.900	20.876	18.848	41.896	-	2.065.368	-	34.549.596
Diálogo Social	2010-2011	38.675.918	878.308	3.372.609	2.688.505	8.529	-	-	10.110.603	-	55.734.472
	2012-2013	39.494.837	1.269.563	1.828.363	2.564.555	8.529	31.127	-	10.259.867	-	55.456.841
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	2010-2011	30.299.845	833.965	4.667.571	3.229	-	43.602	-	2.002.840	-	37.851.052
	2012-2013	30.009.254	835.172	4.655.391	3.229	-	26.999	-	2.092.061	-	37.622.106

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Programas transversales											
Comunicación e Información Pública	2010-2011	20.456.731	215.908	3.492.896	102.673	1.280.239	121.504	-	368.758	-	26.038.709
	2012-2013	21.851.993	178.418	2.957.834	87.246	1.044.637	133.896	-	485.393	-	26.739.417
Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo	2010-2011	9.034.399	89.482	259.957	711.277	11.527	-	-	159.508	-	10.266.150
	2012-2013	8.526.035	88.737	227.752	768.005	11.084	7.712	-	225.250	-	9.854.575
Igualdad de Género	2010-2011	2.348.326	81.941	334.972	2.414	2.354	12.382	-	218.564	-	3.000.953
	2012-2013	2.348.326	46.941	369.972	2.414	2.354	13.242	-	217.704	-	3.000.953
Apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales	2010-2011	1.304.185	235.948	-	-	-	-	-	17.749	-	1.557.882
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Instituto Internacional de Estudios Laborales	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	5.776.699	-	5.776.699
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	5.944.683	-	5.944.683
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	7.609.877	-	7.609.877
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	7.609.877	-	7.609.877
Integración de Políticas	2010-2011	6.791.970	293.701	498.485	-	-	107.879	-	111.334	-	7.803.369
	2012-2013	6.511.482	280.701	710.520	-	-	17.879	-	126.764	-	7.647.346
Estadística	2010-2011	7.508.204	126.447	1.364.590	-	-	238.917	-	227.916	-	9.466.074
	2012-2013	8.405.276	276.447	916.054	-	-	56.507	-	269.297	-	9.923.581
Reserva para reuniones técnicas	2010-2011	448.536	830.244	156.778	-	-	-	-	-	-	1.435.558
	2012-2013	186.890	393.201	66.516	-	-	-	-	-	-	646.607
Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y triangular	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-2013	448.536		500.000	-	-	-	-	508.971	-	1.457.507
Total para programas técnicos	2010-2011	183.469.538	5.629.888	23.734.368	3.525.929	1.513.045	939.254	0	31.602.346	0	250.414.368
	2012-2013	186.153.757	5.311.506	18.637.807	3.446.325	1.246.266	640.720	0	33.015.893	0	248.452.274

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
			Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
			Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Regiones												
Programa de actividades prácticas en África	2010-2011		47.902.996	1.461.597	2.900.794	6.635.883	365.551	275.934	-	8.843.410	69.833	68.455.998
	2012-2013		46.176.097	1.377.614	4.932.258	7.690.619	335.107	607.804	-	8.849.364	69.833	70.038.696
Programa de actividades prácticas en las Américas	2010-2011		38.936.056	1.197.701	2.545.547	4.412.744	263.172	-	-	7.149.301	-	54.504.521
	2012-2013		39.386.100	953.645	2.554.248	4.952.477	199.283	191.537	-	7.219.718	-	55.457.008
Programa de actividades prácticas en los Estados árabes	2010-2011		10.365.553	256.119	1.035.146	602.569	32.382	18.052	-	1.998.726	-	14.308.547
	2012-2013		9.895.728	440.230	918.838	1.096.787	68.745	74.460	-	2.005.834	-	14.500.622
Programa de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	2010-2011		42.987.676	1.320.025	3.699.828	6.328.976	518.991	199.732	-	6.427.003	-	61.482.231
	2012-2013		43.007.923	1.023.308	4.368.124	6.350.581	456.851	185.029	-	6.526.985	-	61.918.801
Programa de actividades prácticas en Europa y Asia Central	2010-2011		17.247.987	165.537	900.138	1.460.420	28.206	-	-	1.391.710	-	21.193.998
	2012-2013		17.170.779	244.324	1.100.725	1.254.006	10.567	2.000	-	1.430.141	-	21.212.542
Total para las regiones		2010-2011	157.440.268	4.400.979	11.081.453	19.440.592	1.208.302	493.718	0	25.810.150	69.833	219.945.295
		2012-2013	155.636.627	4.039.121	13.874.193	21.344.470	1.070.553	1.060.830	0	26.032.042	69.833	223.127.669
Servicios de apoyo												
Informática y Comunicaciones	2010-2011		15.705.231	84.268	6.380.581	3.279.104	-	1.804.490	-	260.316	200.000	27.713.990
	2012-2013		14.566.385	50.000	9.160.054	3.458.320	-	1.861.760	-	293.738	185.000	29.575.257
Gestión de Instalaciones	2010-2011		4.895.952	15.000	350.000	14.718.115	25.000	446.260	-	81.381	-	20.531.708
	2012-2013		4.761.708	15.000	350.000	14.705.086	25.000	67.244	-	94.034	-	20.018.072
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo	2010-2011		18.128.628	-	2.289.001	5.098.058	740.000	-	-	291.433	-	26.547.120
	2012-2013		17.904.888	-	3.017.355	4.669.179	130.000	-	-	340.127	-	26.061.549
Compras y Contratos	2010-2011		2.334.809	44.942	63.266	17.933	-	1.233	-	38.506	-	2.500.689
	2012-2013		2.397.302	20.000	11.087	20.330	-	5.000	-	46.970	-	2.500.689
Total para servicios de apoyo		2010-2011	41.064.620	144.210	9.082.848	23.113.210	765.000	2.251.983	0	671.636	200.000	77.293.507
		2012-2013	39.630.283	85.000	12.538.496	22.852.915	155.000	1.934.004	0	774.869	185.000	78.155.567
Total para objetivos estratégicos		2010-2011	381.974.426	10.175.077	43.898.669	46.079.731	3.486.347	3.684.955	0	58.084.132	269.833	547.653.170

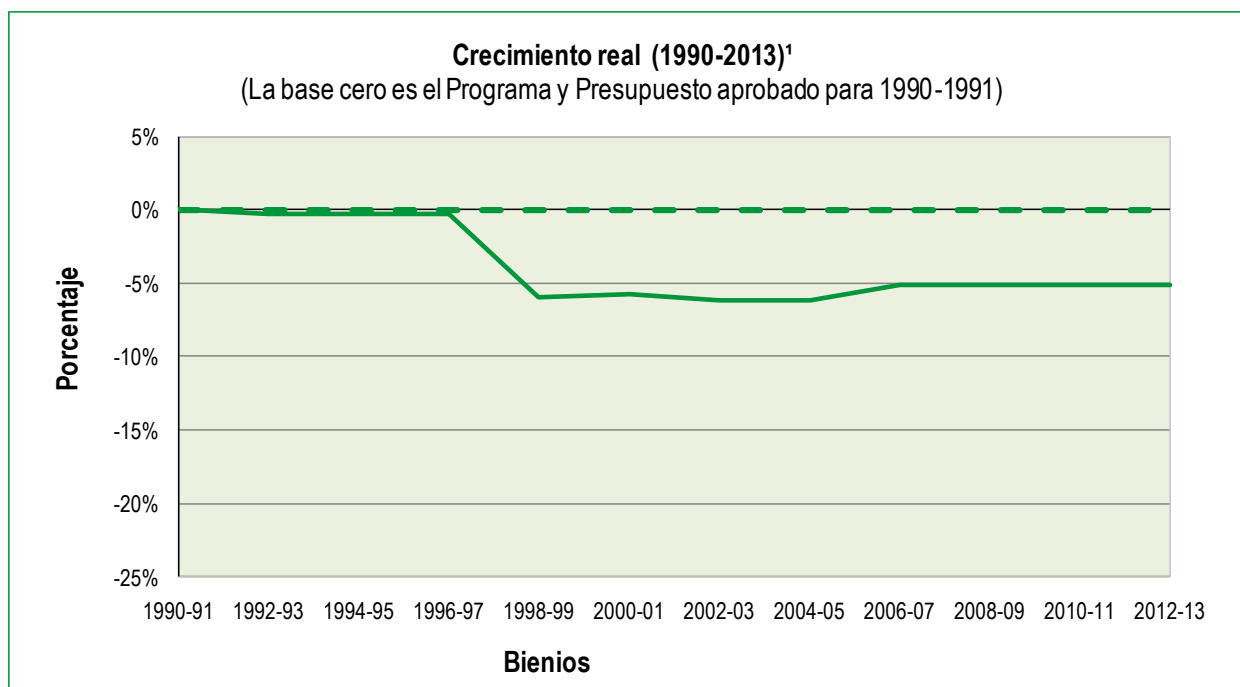
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
	2012-2013	381.420.667	9.435.627	45.050.496	47.643.710	2.471.819	3.635.554	0	59.822.804	254.833	549.735.510
Servicios de gestión											
Dirección General	2010-2011	7.789.976	231.620	312.393	594.353	11.645	-	-	126.549	-	9.066.536
	2012-2013	7.540.195	231.620	72.124	594.353	11.645	15.320	-	144.590	-	8.609.847
Desarrollo de los Recursos Humanos	2010-2011	18.090.820	164.996	908.070	173.659	6.492	-	-	2.950.615	-	22.294.652
	2012-2013	17.631.288	130.689	1.346.883	100.000	6.166	7.152	-	3.072.474	-	22.294.652
Servicios Financieros	2010-2011	14.523.955	18.344	489.266	60.865	-	-	-	238.711	-	15.331.141
	2012-2013	14.786.759	32.153	160.000	25.000	-	9.026	-	318.203	-	15.331.141
Programación y Gestión	2010-2011	8.177.925	68.515	290.063	25.905	-	33.216	-	136.817	-	8.732.441
	2012-2013	8.177.925	68.515	246.447	25.904	-	51.276	-	162.374	-	8.732.441
Oficina del Director Ejecutivo, Gestión y Administración	2010-2011	1.365.301	-	237.453	-	-	-	-	23.050	-	1.625.804
	2012-2013	1.365.301	70.000	40.000	2.016	-	-	-	67.068	-	1.544.385
Total para servicios de gestión	2010-2011	49.947.977	483.475	2.237.245	854.782	18.137	33.216	0	3.475.742	0	57.050.574
	2012-2013	49.501.468	532.977	1.865.454	747.273	17.811	82.774	0	3.764.709	0	56.512.466
Control y evaluación											
Auditoría Interna y Control	2010-2011	2.196.877	50.757	129.392	-	-	-	-	37.008	-	2.414.034
	2012-2013	2.241.624	6.575	121.004	-	-	-	-	44.831	-	2.414.034
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	2010-2011	286.908	56.653	-	-	-	-	-	-	-	343.561
	2012-2013	229.761	113.800	-	-	-	-	-	-	-	343.561
Función relativa a las Cuestiones de Ética	2010-2011	145.695	-	53.590	-	-	-	-	2.197	-	201.482
	2012-2013	145.695	-	52.873	-	-	-	-	2.914	-	201.482
Evaluación	2010-2011	1.740.952	86.447	218.566	-	-	-	-	29.525	-	2.075.490
	2012-2013	2.189.488	56.178	393.541	-	-	-	-	43.790	-	2.682.997
Total para control y evaluación	2010-2011	4.370.432	193.857	401.548	0	0	0	0	68.730	0	5.034.567
	2012-2013	4.806.568	176.553	567.418	0	0	0	0	91.535	0	5.642.074

		1 Gastos de personal	2 Viajes en comisión de servicio	3 Servicios contractuales	4 Gastos generales de funcionamiento	5 Suministros y materiales	6 Mobiliario y equipo	7 Amortización del préstamo para el edificio de la sede	8 Becas, subvenciones y CTPO	9 Otras partidas presupuestarias	Total
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Otras asignaciones presupuestarias	2010-2011	3.471.470	4.737	1.162.039	39.417	72.000	-	6.920.183	861.910	27.581.661	40.113.417
	2012-2013	3.472.878	4.788	1.162.899	3.812	72.000		6.920.183	895.196	27.581.661	40.113.417
Ajuste por movimiento de personal	2010-2011	-6.104.967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.104.967
	2012-2013	-6.104.967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.104.967
TOTAL PARTE I	2010-2011	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	63.363.358	27.851.494	722.924.439
	2012-2013	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	65.609.931	27.836.494	722.424.439
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS											
Gastos imprevistos	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	1.375.000	1.375.000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES											
Fondo de Operaciones	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL (PARTES I-III)	2010-2011	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	63.363.358	28.726.494	723.799.439
	2012-2013	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	65.609.931	29.211.494	723.799.439
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS											
Locales	2010-2011	-	-	-	-	-	-	-	2.920.561	-	2.920.561
	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	2.920.561	-	2.920.561
TOTAL PARTE IV	2010-2011	0	0	0	0	0	0	0	2.920.561	0	2.920.561
	2012-2013	0	0	0	0	0	0	0	2.920.561	0	2.920.561
TOTAL (PARTES I-IV)	2010-2011	501.131.758	14.314.651	51.310.022	49.908.103	3.965.132	4.159.738	6.920.183	66.283.919	28.726.494	726.720.000
	2012-2013	499.306.700	13.308.966	51.269.172	51.524.026	2.751.179	3.897.788	6.920.183	68.530.492	29.211.494	726.720.000
Valor ajustado		512.793.497	13.757.495	52.563.698	52.670.022	3.026.562	3.918.957	6.920.183	70.128.595	30.436.785	746.215.794

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2010-2011	2012-2013	2012-2013
	(en dólares constantes 2010-2011)		(ajustado en dólares EE.UU.)
Empleo	2.436.552	2.436.552	2.497.759
Protección social	1.345.302	1.345.302	1.379.096
Diálogo social	8.670.207	8.670.207	8.888.006
<i>Actividades para los empleadores</i>	2.105.386	2.105.386	2.158.274
<i>Actividades para los trabajadores</i>	5.371.887	5.371.887	5.506.831
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1.493.459	1.493.459	1.530.975
Igualdad de género	113.017	113.017	115.856
Estadística	102.581	102.581	105.158
Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y Triangular	0	500.000	512.560
Programas de actividades prácticas en África	7.868.963	7.868.963	8.066.634
Programas de actividades prácticas en las Américas	4.459.219	4.459.219	4.571.236
Programas de actividades prácticas en los Estados árabes	1.808.157	1.808.157	1.853.579
Programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico	5.500.119	5.500.119	5.638.284
Programas de actividades prácticas en Europa y Asia Central	1.046.966	1.046.966	1.073.266
	34.844.542	35.344.542	36.232.409

Evolución del programa y niveles de gastos



¹ Presupuesto de gastos en dólares constantes excluidos los aumentos de los costos y las fluctuaciones del tipo de cambio.

