

INFORME DEL DIRECTOR GENERAL

Aplicación del programa de la OIT

2010-2011

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
101.ª reunión, 2012

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/ILC).

ISBN 978-92-2-324479-8 (impreso)
ISBN 978-92-2-324480-4 (web pdf)
ISSN 0251-3226

Primera edición 2012

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.

Mensaje del Director General

En las páginas que siguen encontrarán ustedes el informe sobre la aplicación del programa de la OIT para 2010-2011, primer informe de la OIT sobre el rendimiento dentro del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

En el informe se facilita abundante información sobre los resultados concretos alcanzados en 2010-2011, por resultado, país y región, dentro del enfoque de la gestión basada en los resultados que hemos adoptado. De las 50 metas establecidas para el bienio, 46 se han alcanzado plenamente. Con el apoyo de la OIT, los países y los mandatos de dichos países han avanzado hacia la consecución de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo. Varias cifras globales del pasado bienio muestran que:

- 29 países han adoptado medidas con respecto al empleo productivo y las oportunidades de obtener ingresos;
- 29 países han adoptado medidas con respecto a las empresas sostenibles;
- 42 países han adoptado medidas en materia de VIH y sida en el mundo del trabajo;
- 20 países han adoptado medidas en materia de seguridad social;
- 22 países han adoptado medidas en relación con la administración del trabajo y la inspección del trabajo;
- 15 países han adoptado medidas con respecto al diálogo social, la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales;
- 67 países han adoptado medidas en materia de normas internacionales del trabajo, y
- 53 países han adoptado medidas en relación con el trabajo infantil.

Entre los beneficiarios directos de los programas de la OIT en 2010-2011 figuran los siguientes:

- medio millón de nuevos alumnos participaron en el curso Conozca su Negocio como parte de su formación en 2010-2011;
- 600.000 trabajadores (un 85 por ciento de ellos mujeres) se beneficiaron del programa Better Work;
- 60.000 mujeres se beneficiaron del programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer;
- se generaron 100.000 empleos directos mediante los programas de inversión en infraestructuras apoyados por la OIT;
- además, un total de 25.688 participantes asistieron a cursos impartidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT.

Como se señala en el informe, hemos seguido reforzando el papel de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los marcos nacionales de desarrollo promoviendo, en los distintos contextos nacionales, su participación efectiva en los Programas de Trabajo Decente por País y en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). En 61 países que cuentan con un Programa de Trabajo Decente por País activo hemos estado trabajando para lograr los cuatro objetivos estratégicos, dando especial importancia al diálogo social. En los 13 MANUD firmados en 2010 se incorporan algunos o todos los pilares del trabajo decente, con especial hincapié en el empleo y la protección social.

Asimismo, hemos mejorado la coherencia de las políticas internacionales mediante una cooperación tangible de la OIT con los organismos de las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, la

Organización Mundial del Comercio, el Banco Mundial y con organizaciones regionales, como bancos de desarrollo y comisiones económicas.

A lo largo del bienio ha vuelto a quedar patente la importancia política de la capacidad de la OIT para responder rápidamente a necesidades imprevistas, por ejemplo a los levantamientos en los países árabes; la importancia institucional de la labor de la Oficina en apoyo de líderes sindicales y empresariales en dificultades; y el reconocimiento multilateral y el respaldo que han dado las Naciones Unidas y el G-20 al Programa de Trabajo Decente.

El presente informe no puede abarcar de manera exhaustiva todas las actividades que ha llevado a cabo la OIT en 2010-2011, pero refleja bien el alcance, las políticas y la acción de la Organización durante el bienio, que ha sido especialmente difícil para el mundo del trabajo.

Muchos países, tanto desarrollados como en desarrollo, se han visto muy afectados por la crisis mundial. Las consecuencias sociales de la crisis – en el empleo (especialmente entre los jóvenes), los salarios, la protección social y la pobreza – han sido enormes. Debido a esta situación, la demanda de los servicios de la OIT ha aumentado en los países, las regiones y en todo el mundo.

En 2010-2011, hemos utilizado aproximadamente 1.200 millones de dólares de los Estados Unidos, con cargo al presupuesto ordinario y a recursos extrapresupuestarios, para responder a demandas colectivas o individuales de los Estados Miembros. La estrecha colaboración que hemos establecido con cerca de 20 donantes que aportan el grueso de las contribuciones voluntarias de la OIT nos ha permitido mantener el volumen anual de recursos extrapresupuestarios en aproximadamente 225 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un tercio del total de los recursos. El apoyo que los donantes han brindado a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario nos ha permitido trabajar en más países y áreas de lo que hubiera sido posible con los recursos del presupuesto ordinario y las contribuciones destinadas a proyectos específicos.

Aunque el presente informe se centra en los resultados concretos logrados en 2010 y 2011, también refleja las tendencias a más largo plazo desde 1999 cuando propuse por primera vez el concepto de trabajo decente como fundamento del programa de la OIT en el ámbito técnico y de las políticas.

Desde entonces, se han producido importantes cambios en términos de aceptabilidad, viabilidad

y aplicación de los enfoques y valores de la OIT. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa convirtió a los cuatro objetivos estratégicos en un objetivo institucional de la Organización y, gracias a la aceptación mundial del principio del trabajo decente, éstos se convirtieron además en parte integrante de una agenda multilateral más amplia. Algo similar ocurrió con otras propuestas que se originaron en la OIT, desde la idea de superar la pobreza mediante el trabajo pasando por la promoción de las empresas sostenibles hasta la aceptación mundial del Pacto Mundial para el Empleo y los pisos de protección social.

Al mismo tiempo, hemos ido estableciendo progresivamente un sólido sistema de gobernanza y de control internos, que ha sido el producto de una creativa y estimulante interacción entre las responsabilidades de gestión de la Oficina y las responsabilidades de gobernanza del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. A continuación se mencionan algunos de los principales logros obtenidos durante los últimos 13 años:

- el establecimiento de una función de evaluación independiente y rigurosa;
- el reforzamiento de la auditoría interna, mediante la ampliación de la capacidad de investigación;
- la creación del Comité Consultivo de Supervisión Independiente;
- el establecimiento de un marco para la rendición de cuentas;
- la puesta en práctica de procedimientos estrictos y transparentes de contratación pública;
- la divulgación anual de las declaraciones de intereses financieros y de posibles conflictos de intereses por parte del personal superior;
- el nombramiento de un funcionario encargado de las cuestiones de ética;
- la creación de un registro de riesgos y la definición de las responsabilidades conexas en materia de gestión;
- el inicio del proceso para cumplir plenamente las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP), que finaliza el 31 de diciembre de 2012;
- la puesta en marcha de un ciclo anual de auditoría externa, y
- recientemente, la creación de un comité de control del gasto.

La gestión prudente de los recursos de que dispone la Oficina ha sido una de mis principales

prioridades. Los gastos incurridos durante los casi seis bienios consecutivos en los que he tenido el privilegio de dirigir la Organización se han ajustado en casi un 100 por ciento a los presupuestos aprobados.

Al mismo tiempo, hemos emprendido un proceso prudente pero continuo de reformas internas, que a lo largo de los años ha dado lugar, entre otras cosas, a progresos tangibles en materia de desarrollo de los recursos humanos. Entre las principales mejoras en este ámbito cabe mencionar:

- un procedimiento eficaz de evaluación y selección para cubrir vacantes;
- fondos específicos para el desarrollo del personal;
- un marco de gestión del desempeño más sólido;
- un programa de formación en materia de liderazgo y gestión;
- un completo programa de formación inicial destinado a los miembros del personal;
- un sistema de solución de conflictos internos, y
- un puesto de mediador a tiempo completo.

Me siento especialmente orgulloso de los resultados que hemos logrado en materia de igualdad de género. La igualdad de género es ya una realidad para el personal de la categoría de servicios orgánicos de la OIT menor de 45 años, ya que el 52 por ciento del personal de esta categoría son mujeres. Se ha derribado el techo de cristal que impedía a las mujeres acceder a puestos en los grados superiores. La proporción de mujeres en puestos ejecutivos y de dirección ha pasado de un 18 a un 44 por ciento entre 1999 y 2011.

Todos estos avances configuran y a la vez refuerzan el potencial institucional de la OIT en el momento presente y para el futuro.

La OIT está hoy en condiciones de seguir haciendo importantes aportes a la consecución de los objetivos constitucionales de justicia social y globalización equitativa y de un mejor mundo del trabajo en todos los países del mundo.

JUAN SOMAVIA
Abril de 2012

Índice

Mensaje del Director General	v
Abreviaturas	xi
Resumen	1
Introducción	3
1. ¿Qué se ha propuesto lograr la OIT?	3
2. Resultados concretos obtenidos	4
3. Resultados concretos del bienio: ¿qué ha funcionado?	14
4. Enseñanzas extraídas y camino a seguir	17
5. La OIT en acción: ejemplos del bienio	19
Resultados orgánicos	33
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	35
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	50
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	68
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	86
Coherencia de las políticas	102
Igualdad de género	105
Apoyo a la ejecución y la gobernanza	109
Gobernanza, apoyo y gestión	111
Anexos	125
I. Presupuesto ordinario: gastos por partidas, 2010-2011	127
II. Promedio anual de las contribuciones extrapresupuestarias para el período 2008-2011 de los veinte donantes más importantes	128
III. Contribuciones y gastos con cargo a la CSPO en 2010-2011	129
IV. Gastos de cooperación técnica por resultado, 2010-2011	130
V. Gastos de los programas de cooperación técnica por fuente de financiación, región geográfica y tipo de asistencia, 2010-2011	131
VI. Gastos de cooperación técnica por región y por país, 2010-2011	133

Abreviaturas

ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
DOLE	Departamento de Trabajo y Empleo (Filipinas)
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EFSI	Organización de Empleadores de la India Meridional
ETD	Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente
EVAL	Unidad de Evaluación
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
HRD	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos
IAO	Oficina de Auditoría Interna y Control
IMESUN	Inicie y Mejore su Negocio
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
ITCOM	Oficina de Informática y Comunicaciones
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
JUR	Oficina del Consejo Jurídico
KAB	Conozca su Negocio
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MLC	Convenio sobre el trabajo marítimo
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCCI	Cámara de Comercio e Industria de Omán
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	organización no gubernamental
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer

ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PC	computadora personal
PECR	Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Programa Wise	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
PYME	pequeña y mediana empresa
RAPS	Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos
SAP-FL	Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso
SIMAPRO	Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad
SST	seguridad y salud en el trabajo
TI	tecnologías de la información
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ZFI	zona franca industrial

Resumen





Introducción

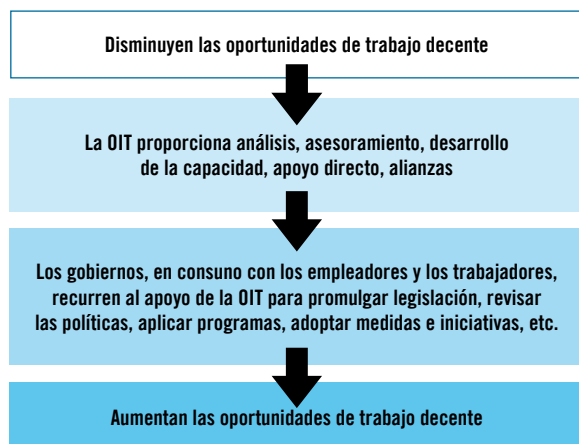
1. La OIT trabaja con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en 183 Estados Miembros para promover el empleo productivo y las empresas sostenibles, la protección social, las normas internacionales del trabajo, los derechos en el trabajo y el diálogo social. Los servicios de la OIT combinan el análisis y el asesoramiento en materia de políticas, el desarrollo de la capacidad y proyectos de viabilidad en una búsqueda de nuevas maneras de abordar las cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo.
2. En el presente informe se describe el desempeño de la Oficina respecto del logro de los resultados concretos que se esperan obtener para 2010-2011¹. El informe se divide en tres secciones; comienza con un resumen en el que se sintetizan los principales resultados obtenidos y las enseñanzas extraídas en el curso de dos años de labores intensas.
3. Esta parte va seguida de una evaluación pormenorizada de los resultados concretos obtenidos para cada uno de los 19 resultados previstos en el marco de resultados y en las funciones de gobernanza, apoyo y gestión de la OIT.
4. El informe se complementa con información más detallada de todos los resultados concretos obtenidos para cada uno de los indicadores vinculados a los 19 resultados, así como para los vinculados a la gobernanza, apoyo y gestión. Al final del informe, los anexos proporcionan información financiera complementaria.
5. Los años 2010 y 2011 han sido especialmente duros para el mundo del trabajo. La crisis mundial ha provocado un retroceso económico y social de los países. Al mismo tiempo, la crisis ha puesto de manifiesto la imperiosa necesidad de lograr un mejor equilibrio entre el crecimiento económico y el progreso social. La aspiración generalizada de un trabajo decente que respete la dignidad humana ha pasado a un primer plano y se ha convertido en una verdadera preocupación política en todas las regiones. Esta situación ha abierto nuevas oportunidades para el Programa de Trabajo Decente de la OIT en los países, las regiones y en todo el mundo.

1. ¿Qué se ha propuesto lograr la OIT?

6. En 2010 y 2011 la OIT prestó servicios a gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados Miembros para promover políticas de trabajo decente. Los servicios de la OIT abarcan cuatro objetivos estratégicos y 19 resultados, que conforman la estructura de resultados del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Cada uno de los 19 resultados va acompañado de uno o de varios indicadores, de especificaciones para la medición de dichos resultados (cómo se contabiliza un resultado), una meta para el bienio y un criterio de referencia (a menudo sobre la base del desempeño de 2008-2009 o de 2010-2011).
7. Toda discusión sobre los resultados concretos obtenidos (frente a los resultados previstos) debería inscribirse en un marco lógico. En dicho marco una acción o una serie de acciones (en este caso de la Oficina Internacional del Trabajo) se evalúa con respecto a una situación inicial y a los tipos de acciones emprendidas por otros agentes (mandantes de la OIT) en los países. Estas acciones dan lugar a una sucesión de resultados que gradualmente abren el camino para un impacto a más largo plazo. Por ejemplo, poner fin al trabajo infantil o ampliar la protección social para todos tiene un impacto a más largo plazo, pero no es un resultado concreto de la OIT.
8. Un resultado directo de la acción de la OIT es el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, que les permite poner en marcha los tipos de acciones – ya sean legislativas, políticas, programáticas o de otra índole, que progresivamente producen un impacto a más largo plazo en un país. Los resultados de la OIT consisten también en la introducción de cambios que se basan en los valores de la OIT e integran el programa de la Organización en las acciones de los asociados para el desarrollo.

1. Este documento contiene el informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011, tal como lo examinó el Consejo de Administración en su 313.^a reunión (marzo de 2012). El informe sobre los debates en la Sección de Programa, Presupuesto y Administración está disponible en la dirección siguiente: <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/pfa/lang-es/index.htm>.

9. Se suele observar la siguiente secuencia:



10. En el presente informe se presenta información detallada del nivel de resultados obtenidos con respecto a las metas establecidas para 2010-2011, como parte de la responsabilidad de la Oficina de informar sobre su desempeño en cada bienio. El presente informe no aborda los impactos a más largo plazo resultantes de las intervenciones de la OIT, que se valoran mejor a través de evaluaciones profundas a las que se asignan recursos específicos y que abarcan un mayor plazo de tiempo.

2. Resultados concretos obtenidos

Verdaderos progresos mundiales, pero a un ritmo lento

11. Durante 2010-2011, se pasó de una aceptación generalizada del trabajo decente como objetivo de política mundial a la consideración de su viabilidad y la formulación de políticas

concretas al respecto. La crisis mundial reforzó la determinación de los países de adoptar políticas económicas y sociales más equilibradas. La OIT ha proporcionado orientación y conocimientos técnicos y ha organizado actividades de desarrollo de la capacidad para ayudar a los países a avanzar en esta dirección. Hay datos alentadores de que se están realizando progresos en muchos ámbitos. Se están ampliando las actividades de formulación de políticas y de desarrollo de capacidades para aplicar el trabajo decente, lo que está aportando beneficios reales para las trabajadoras y los trabajadores.

12. En el último apartado del presente resumen se exponen 16 ejemplos seleccionados de intervenciones de la OIT. Los ejemplos ilustran que los cambios tangibles y unas mayores oportunidades de trabajo decente son opciones reales.
13. A escala mundial, los progresos en relación con el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores se han realizado a un ritmo mucho más lento de lo que es posible.

Presentación resumida de los resultados concretos obtenidos por resultados previstos

14. En el siguiente apartado se exponen, de manera muy sucinta y agrupada, algunos ejemplos seleccionados de resultados concretos directos obtenidos con el apoyo de la OIT así como los principales productos de la OIT en los 19 resultados previstos del marco de resultados de la OIT. Se proporciona información más detallada en los siguientes capítulos del presente informe.

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

Doscientos millones de desempleados en 2011; 1.520 millones de trabajadores tienen empleos vulnerables; 912 millones de trabajadores (30 por ciento del total mundial) viven con sus familias con menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día.

Resultados concretos directos

En 29 países se introdujeron reformas de política u otras medidas destinadas a mejorar el acceso de las personas al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos, entre ellas:

- políticas de empleo (diez países)
- recuperación de desastres naturales o de conflictos (ocho países)
- inversión intensiva en empleos (seis países)
- formalización de las actividades informales (cinco países)
- información y análisis del mercado de trabajo (cuatro países)
- finanzas sociales (un país)

Productos de la OIT

- *Tendencias mundiales del empleo* (2010 y 2011)
- *Key Indicators of the Labour Market*, séptima edición (2011)
- *Towards Decent Work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG Employment Indicators* (2011)
- *Statistical update on employment in the informal economy* (2011)
- Se elaboró y puso a prueba en 12 países una metodología conceptual sobre los marcos de políticas macroeconómicas favorables al empleo
- Se elaboró y aplicó en cinco países una metodología de evaluación de los efectos en el empleo de las inversiones en infraestructura
- En nueve países se realizó un seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo
- Se prestaron servicios de asesoramiento sobre inversiones con alto coeficiente de empleo a 46 países y se impartió formación a 800 profesionales que utilizan métodos intensivos en mano de obra de 50 países en eventos internacionales destinados al intercambio de conocimientos
- Se impartió formación a 1.107 participantes a través del Centro de Turín

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*

Cada año, entre 2010 y 2020, 42 millones de hombres y mujeres se sumarán a la población económicamente activa en todo el mundo; un 15 por ciento de la población mundial presenta alguna forma de discapacidad; 75 millones de jóvenes estaban desempleados en 2011.

Resultados concretos directos

- Se adoptaron políticas de desarrollo de las competencias profesionales y se introdujeron reformas institucionales en 14 países, incluidas las destinadas a comunidades rurales y personas discapacitadas
- Se reformaron o crearon servicios de empleo que dieron lugar a una mejora de la prestación de servicios en siete países
- Se adoptaron políticas y programas para promover el empleo de los jóvenes en 14 países

Productos de la OIT

- *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G-20*, presentada a la Cumbre de Toronto del G-20 (2010)
- *Competencias profesionales para empleos verdes: Una mirada a la situación actual* (Resumen ejecutivo) (2011)
- *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (2010)
- Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad creada como un grupo mundial para el intercambio de conocimientos que vincula a 41 empresas multinacionales, 17 organizaciones de empleadores y redes de personas discapacitadas
- Se prestaron servicios de asesoramiento sobre el empleo de los jóvenes a 45 países
- Se impartió formación a 1.522 participantes a través del Centro de Turín

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

Las pequeñas y medianas empresas concentran las dos terceras partes del empleo total; las cooperativas tienen 1.000 millones de miembros en todo el mundo y representan 100 millones de empleos.

Resultados concretos directos

- Se reformaron los marcos normativos y de políticas en los que operan las empresas en seis países y territorios
- Se adoptaron nuevas políticas y programas para la formación, la capacitación y el desarrollo empresarial en 23 países y territorios
- Se adoptaron prácticas de responsabilidad social de las empresas en tres países
- Se adoptaron políticas en consonancia con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) en un país
- En la comunicación *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas* se invita a todas las empresas europeas multinacionales a comprometerse de aquí a 2014 a respetar la Declaración sobre las Empresas Multinacionales
- La OCDE ha adaptado totalmente el capítulo sobre el empleo y las relaciones laborales de la versión revisada de sus *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales

Productos de la OIT

- Se elaboró y aplicó en siete países una metodología para la evaluación del entorno propicio para las empresas sostenibles
- 500.000 nuevos estudiantes eligieron el módulo de formación «Conozca su Negocio» como parte de su plan de estudios en 2010-2011 (con lo que el total asciende a más de 1 millón)
- 60.000 empresarias participaron en el programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer, lo que dio lugar a un aumento de las ventas y de los beneficios
- 10.500 mujeres y hombres jóvenes participaron en el proyecto de iniciativa empresarial de los jóvenes en África Oriental, y de ellos 1.700 realizaron planes de actividades empresariales y 229 formadores pueden ahora prestar servicios de desarrollo empresarial a los jóvenes
- 400 usuarios recibieron asesoramiento técnico en relación con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a través del servicio de asistencia de la OIT para empresas (Helpdesk for Business) y 250 representantes de empresas participaron en seminarios web patrocinados por dicho servicio
- Se impartió formación a 4.983 participantes a través del Centro de Turín

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

El 80 por ciento de la población mundial en edad de trabajar no tiene acceso a la protección social; sólo una tercera parte de los países del mundo cuenta con sistemas de protección social integral en los que están comprendidas todas las ramas definidas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Resultados concretos directos

- En 20 países se ampliaron los datos sobre la cobertura, el gasto y el desempeño de los sistemas nacionales de seguridad social
- En diez países se adoptaron políticas para ampliar la cobertura de la seguridad social
- En diez países hubo reformas de la seguridad social
- El Grupo consultivo sobre el Piso de Protección Social publicó un informe titulado *Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva*, y el G-20 declaró la necesidad de un Piso de Protección Social

Productos de la OIT

- *Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010-2011* (2010) (resumen en español)
- Se siguió ampliando la base de datos de la Encuesta Mundial de Seguridad Social con datos de seguridad social comparables a escala internacional respecto de 80 países y más de 2.000 regímenes
- Se prestaron servicios de asesoramiento en aspectos conceptuales, legislativos, financieros y actuariales de los sistemas de la seguridad social a más de 50 países para la ampliación y la buena gestión de la seguridad social
- Se formó a 118 funcionarios y dirigentes de instituciones de los mandantes tripartitos en el marco del programa de formación de la OIT para gobernadores de la seguridad social y a otros 300 en el marco de cursos ejecutivos sobre seguridad social
- Se formó a 1.215 participantes a través del Centro de Turín

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

Entre un 5 y un 25 por ciento de los trabajadores están mal remunerados; nueve de cada diez países cuentan con una política de salario mínimo; un 22 por ciento de la fuerza de trabajo mundial (600 millones de trabajadores) tiene jornadas de trabajo excesivamente largas (más de 48 horas de trabajo por semana); hay entre 52,6 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo, de los cuales el 83 por ciento son mujeres.

Resultados concretos directos

- Se adoptaron políticas o estrategias para mejorar las condiciones de trabajo, en particular para los trabajadores domésticos en seis países
- Se realizaron reformas de la política salarial en tres países
- La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación correspondiente núm. 201

Productos de la OIT

- *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011* (2010)
- Se amplió la base de datos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral, con información disponible para 150 países, así como la base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios, con información disponible para 122 países
- *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad: del anhelo a la realidad* (2012)
- Se formó a expertos nacionales en salarios de 31 países como primer paso hacia la constitución de una red mundial de expertos en salarios
- Se impartió formación a 264 participantes a través del Centro de Turín

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

Cada año mueren 2,34 millones de personas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, lo que equivale a 6.400 muertes al día.

Resultados concretos directos

- Se elaboraron a nivel nacional perfiles, programas o legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en ocho países
- Se crearon o revitalizaron instituciones tripartitas de SST o se reforzó la capacidad de las autoridades gubernamentales competentes y/o de los interlocutores sociales para prestar mejores servicios de seguridad y salud en el trabajo en el plano nacional, sectorial o en el lugar de trabajo en 13 países
- La Cumbre de Ministros del Trabajo celebrada antes del XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) adoptó la Declaración de Estambul sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para reforzar las sinergias entre los compromisos internacionales y los esfuerzos nacionales

Productos de la OIT

- *Lista de enfermedades profesionales* (revisada en 2010)
- *Ergonomic Checkpoints in Agriculture* (2011)
- *Stress Prevention at Work Checkpoints* (2011)
- Edición revisada (2011) del programa de formación interactivo titulado *Addressing Psychosocial Factors through Health Promotion in the Workplace* (SOLVE), destinado a integrar la promoción de la salud en las políticas y acciones en materia de SST a nivel de la empresa
- Se impartió formación a 498 participantes a través del Centro de Turín

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*

105 millones de trabajadores migrantes transfronterizos en 2011.

Resultados concretos directos

- Se reformaron los marcos jurídicos, normativos o institucionales para proteger a los trabajadores migrantes o promover el empleo productivo y el trabajo decente en 14 países
- Las enmiendas aprobadas por el Parlamento Europeo a dos directivas de la Unión Europea garantizan la aplicación del principio de igualdad entre trabajadores migrantes y trabajadores nacionales con respecto al pago de derechos de pensión adquiridos en caso de traslado a un tercer país

Productos de la OIT

- *Mainstreaming Migration into Development Planning: A Handbook for Policy-makers and Practitioners* (2010), con contribuciones de 16 organismos del Grupo Mundial sobre Migración
- Se estableció la plataforma mundial en línea sobre migración laboral en colaboración con el Centro de Turín
- Se concertaron acuerdos de cooperación entre sindicatos de diez países de origen y de destino para proteger y prestar asistencia a los trabajadores migrantes en los países respectivos
- Se impartió formación a 563 participantes a través del Centro de Turín

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

Según las estimaciones, a finales de 2010, 34 millones de personas vivían con el VIH en todo el mundo; 1,8 millones de personas fallecieron por causas relacionadas con el sida en 2010.

Resultados concretos directos

- Se adoptaron políticas tripartitas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo en 42 países y territorios
- Los mandantes de 16 países aplicaron programas sobre el VIH y el sida
- Los mandantes recaudaron 48 millones de dólares de los Estados Unidos para sus actividades relacionadas con el VIH y el sida; las instituciones interregionales y nacionales movilizaron 33 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar las respuestas al VIH y el sida en el lugar de trabajo
- La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- En la Reunión de Alto Nivel sobre el Sida de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2011) se hizo referencia a la Recomendación núm. 200 como un instrumento fundamental de los derechos humanos

Productos de la OIT

- *Directrices de políticas conjuntas de la OMS/OIT/ONUSIDA para mejorar el acceso de los trabajadores de la salud a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y la tuberculosis* (2011)
- *Oportunidades en tiempos de crisis: evitar el VIH desde la primera adolescencia hasta el comienzo de la edad adulta* (2011), con contribuciones de siete organismos de las Naciones Unidas y el sistema multilateral
- Se publicó en la página web del programa ILO/AIDS una base de datos sobre legislación y políticas nacionales en materia de VIH y el sida que abarca a 183 Estados Miembros
- Se publicó la guía titulada *Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS* (2011)
- Se constituyó a nivel mundial el Equipo de Tareas Interinstitucional sobre el VIH y el mundo del trabajo como mecanismo coordinador para cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo y el sector privado
- Se prestaron servicios de asesoramiento a 43 países, incluidos 21 en África
- Se impartió formación a 79 participantes a través del Centro de Turín

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

150 organizaciones nacionales de empleadores de 143 países fueron activas en los ámbitos de las políticas laborales y sociales.

Resultados concretos directos

- Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones empresariales en 56 países, en particular a través de la creación de nuevos servicios para los miembros o de la mejora de los existentes (33 países) y el desarrollo de la capacidad para influir en la formulación de políticas en consonancia con las prioridades de sus miembros (29 países)

Productos de la OIT

- *ILO Survey of Employers' Organizations 2010* (2011)
- Se estableció una red de investigación académica sobre «la empresa de representar a las empresas»
- Se han elaborado y puesto a prueba una nueva herramienta denominada *Enabling Environment for Sustainable Enterprises* (Un entorno propicio para las empresas sostenibles) y un módulo de formación ampliado, *Organizaciones de empleadores que sean eficaces*
- Se ha impartido formación a 1.979 participantes a través del Centro de Turín

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

Más de 200 millones de trabajadores están representados por sindicatos en todo el mundo, que promueven organizaciones libres y representativas y defienden los intereses de los trabajadores en todo el mundo.

Resultados concretos directos

- Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores en 36 países y territorios, en particular a través de una mejor planificación y formación
- Contribución de las organizaciones de trabajadores a hacer avanzar el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo, a través de su participación en las discusiones sobre políticas en distintos niveles, en 24 países y una subregión

Productos de la OIT

- Nuevos módulos de recursos y de formación, como *Trade Unions and Decent Work Country Programmes: A Resource Package* (2010); *From Prohibition of Discrimination to Promoting Equality* (2010), y la *Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* (2011)
- Se establecieron tres equipos internacionales de investigación sobre: la igualdad de género en la representación sindical; las repercusiones de los acuerdos marco internacionales en las condiciones de trabajo y los derechos laborales, y los derechos de los trabajadores domésticos
- Se formó a más de 100 titulados a través de programas máster sobre el trabajo y la globalización para sindicalistas como parte de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular entre Alemania, Brasil, India y Sudáfrica.
- Se impartió formación a 3.262 participantes a través del Centro de Turín

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

Todos los Estados Miembros de la OIT ejercen funciones públicas en relación con la legislación laboral, las relaciones de trabajo, y la inspección del trabajo; un 78 por ciento de los 183 Estados Miembros de la OIT ha ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Resultados concretos directos

- Se realizaron reformas institucionales tendentes a mejorar la prestación de servicios de administración del trabajo en 11 países
- Se mejoraron los servicios de inspección del trabajo a través de un programa moderno de formación en 11 países
- Se adoptó una nueva legislación actualizada que prevé una mejor protección jurídica de los trabajadores y una reglamentación adecuada del mercado de trabajo en tres países

Productos de la OIT

- Se siguió ampliando la base de datos sobre la legislación de protección del empleo (EPLex), con información sobre las reformas jurídicas emprendidas en los últimos tres años respecto de unos 100 países
- Se elaboraron un nuevo programa de formación modular sobre el desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces (*Building modern and effective labour inspection systems*) (2010) para funcionarios gubernamentales y dos guías (una para los empleadores y otra para los trabajadores) sobre la *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace* (2010)
- Se prepararon 51 perfiles nacionales de inspección del trabajo y se impartió formación a 1.600 inspectores del trabajo de 17 países
- Se impartió formación a 565 participantes a través del Centro de Turín

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

En aproximadamente un 60 por ciento de los Estados Miembros, menos del 20 por ciento de los asalariados están cubiertos por convenios de negociación colectiva; el acceso a servicios eficaces de solución de conflictos es muy limitado; un 72 por ciento de los 183 Estados Miembros de la OIT ha ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Resultados concretos directos

- Se crearon o revitalizaron consejos económicos y sociales o instituciones similares en 11 países y territorios
- Se crearon o reformaron instituciones de negociación colectiva y mecanismos para la solución de conflictos en cinco países

Productos de la OIT

- Se siguió ampliando la base de datos mundial sobre afiliación sindical, con información disponible respecto de 61 países, datos sobre la densidad sindical disponibles respecto de 77 países y datos sobre la cobertura de la negociación colectiva disponibles respecto de 62 países
- Se elaboraron nuevas guías tituladas *Promoción de la negociación colectiva: Convenio núm. 154* (2011) y *Promover la consulta tripartita: ratificación y aplicación del Convenio núm. 144* (2011)
- Se impartió formación a 669 participantes a través del Centro de Turín

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

El 34 por ciento del empleo en el mundo corresponde a la agricultura, el 22 por ciento a la industria y el 44 por ciento a los servicios; la OIT desarrolla sus actividades en 22 sectores económicos.

Resultados concretos directos

- Se aplicaron normas, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial en 23 países
- 20 países ratificaron un total de 23 convenios sectoriales
- Se adoptaron medidas para promover el trabajo decente en sectores económicos específicos en 18 países

Productos de la OIT

- Se reforzó la plataforma de información estadística LABORSTA con la introducción de datos trimestrales y de sectores específicos en tiempo real respecto de más de 60 países
- 600.000 trabajadores, de los cuales casi el 85 por ciento son mujeres, se beneficiaron del Programa Better Work, a través de mejoras del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de las condiciones de trabajo en unas 500 fábricas de cuatro países
- Se impartieron cursos de formación y desarrollo de competencias profesionales sobre el funcionamiento de las estaciones terminales de contenedores en más de 50 países a través del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios de la OIT
- Se impartió formación a 97 participantes a través del Centro de Turín

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

El 50 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo vive en países que han ratificado los convenios sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva.

Resultados concretos directos

- Se han adoptado medidas para mejorar la aplicación de los derechos de libertad de asociación y sindical y de negociación colectiva en ocho países
- Se introdujo la libertad de asociación y sindical y la negociación colectiva en las zonas francas industriales de cuatro países

Productos de la OIT

- *Freedom of Association and Development* (2011)
- El Comité de Libertad Sindical examinó 389 informes
- Se prestaron servicios de asesoramiento a través de ocho misiones de encuesta de alto nivel, que en muchos casos dieron lugar a cambios en la legislación y/o política tendentes a mejorar la aplicación de los principios de la libertad sindical
- Se impartió formación a 108 participantes a través del Centro de Turín

Resultado 15: *Se elimina el trabajo forzoso*

Doce millones de personas están sometidas a trabajo forzoso y 2,4 millones son víctimas de trata de personas.

Resultados concretos directos

- Se han adoptado medidas, como nuevas leyes o políticas, para eliminar el trabajo forzoso en ocho países
- La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas
- Iniciativa árabe para el desarrollo de capacidades para luchar contra la trata
- Iniciativa de la Comisión de la Unión Africana para luchar contra la trata

Productos de la OIT

- Se han puesto a prueba nuevos enfoques y metodologías para reducir la vulnerabilidad a la servidumbre por deudas en Tamil Nadu y se están adoptando en otros estados de la India
- Se han elaborado y aplicado directrices metodológicas sobre cómo realizar estimaciones del trabajo forzoso de adultos y niños a través de encuestas en diez países
- Se ha establecido una alianza de colaboración con la Confederación Sindical Internacional, que ha dado lugar a la creación de una red de 130 coordinadores para el trabajo forzoso y a campañas de promoción que han difundido información a por lo menos 8.500 personas
- Se ha formado a más de 2.000 gobiernos, representantes de los trabajadores y de los empleadores sobre normas internacionales y detección de casos de trabajo forzoso

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

215 millones de niños están sometidos a trabajo infantil, de los cuales más de la mitad (115 millones) realizan trabajos peligrosos.

Resultados concretos directos

- Se han adoptado políticas, programas y planes de acción para eliminar el trabajo infantil en 52 países y territorios
- Se ha elaborado una nueva legislación o modificado la legislación vigente o se ha reforzado la base de conocimientos sobre el trabajo infantil en 70 países y territorios
- En la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil celebrada en 2010 se adoptó la hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil
- Los Presidentes de los Estados Miembros de MERCOSUR adoptaron el Plan de acción de MERCOSUR contra el trabajo infantil
- Los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la Comunidad de países de lengua portuguesa adoptaron la resolución sobre la prevención y eliminación del trabajo infantil

Productos de la OIT

- *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil* (2010)
- Se elaboraron y aplicaron nuevas metodologías para medir la incidencia del trabajo infantil en 37 países
- Se prestaron servicios de asesoramiento a 103 países, y en particular se impartió formación a 29.800 personas en la región de Asia y el Pacífico
- Se impartió formación a 846 participantes a través del Centro de Turín

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

El 62 por ciento de la población mundial pobre son mujeres; las mujeres ganan en promedio un 77,1 por ciento de lo que ganan los hombres; la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es de un 70 por ciento en relación con la de los hombres.

Resultados concretos directos

- Se establecieron o reforzaron medidas, con inclusión de nuevas leyes, políticas u organismos nacionales, para eliminar la discriminación en el trabajo en nueve países y territorios
- Se realizaron progresos en la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 tanto en la legislación como en la práctica en 53 países
- Se incluyeron el trabajo decente y la igualdad de género en:
 - El documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio
 - Conclusiones del 55.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas
 - Informes sobre la igualdad de género presentados por el Secretario General de las Naciones Unidas al ECOSOC

Productos de la OIT

- *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse* (2011)
- *Auditorías participativas de género de la OIT: importancia y utilidad para las Naciones Unidas y sus organismos* (2011)
- *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local* (2011)
- Se prestaron servicios de asesoramiento a 17 países en materia de igualdad de género y discriminación por motivos de género, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, discriminación contra los trabajadores migrantes y contra trabajadores con VIH y el sida, y discriminación por motivos de raza u opinión política
- Se realizaron auditorías participativas de género en cinco instituciones internacionales o nacionales y en dos unidades administrativas de la OIT; se impartió formación a un total de 310 facilitadores en cinco órganos constituyentes de la OIT y en cuatro entidades de las Naciones Unidas
- Se firmó un Memorando de Entendimiento con ONU Mujeres
- Se impartió formación a 1.480 participantes a través del Centro de Turín

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

El número total de ratificaciones de los convenios y protocolos de la OIT ascendía a 7.814 a finales de 2011, de las cuales 115 ratificaciones se registraron en 55 países en el curso del bienio; de los 183 Estados Miembros de la OIT, un 90,7 por ciento ratificó los convenios fundamentales.

Resultados concretos directos

- Se constataron progresos en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en 67 países y territorios
- En 15 países se ratificaron los 12 convenios fundamentales y de gobernanza o bien se ratificaron otros convenios o protocolos actualizados si ya se habían ratificado esos 12 convenios
- En diez países se incorporaron prioridades relativas a las normas o componentes normativos en los MANUD o marcos similares de desarrollo, y en otros 23 países se hizo lo propio en los Programas de Trabajo Decente por País

Productos de la OIT

- Se puso en marcha un nuevo sistema de información denominado NORMLEX, que reúne información sobre las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional en materia de trabajo y seguridad social
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones examinó 3.700 informes, en los que se señalaron 800 casos de progreso
- Se prestó asistencia legislativa y proporcionó un amplio programa de formación a más de 50 países para apoyar los análisis de las lagunas legislativas en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006
- Se impartió formación a 1.198 participantes a través del Centro de Turín

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*

«Destacamos la necesidad de crear empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos y resolvemos además promover el Pacto Mundial para el Empleo como marco general dentro del cual cada país pueda formular conjuntos de medidas normativas adaptadas a su situación concreta y a sus prioridades nacionales a fin de fomentar una recuperación centrada en el empleo y en aras del desarrollo sostenible.» (Asamblea General de las Naciones Unidas, 17 de septiembre 2010).

Resultados concretos directos

- El objetivo del trabajo decente ocupa un lugar central en la formulación de políticas en 12 países
- Se incorporó el trabajo decente en las políticas o programas de cinco instituciones multilaterales
- Se intensificó la recopilación de datos primarios sobre estadísticas de trabajo decente en más de 30 países
- El documento final de la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2010 y varias resoluciones del ECOSOC hacen referencia al Pacto Mundial para el Empleo como un marco pertinente para la recuperación
- Los ministros de empleo y de trabajo del G-20 y la Cumbre de Líderes de Cannes adoptan recomendaciones en materia de empleo, protección social, diálogo social y normas internacionales del trabajo

Productos de la OIT

- Se estableció una base de datos de indicadores a corto plazo sobre el mercado de trabajo, que abarca a varios sectores económicos de 102 países y territorios
- Se prestaron servicios de asesoramiento que condujeron a la elaboración de indicadores del trabajo decente para 14 países; se elaboraron siete perfiles de trabajo decente por país
- Se creó un sitio web dedicado al Pacto Mundial para el Empleo, y se divulgaron ampliamente nuevas alertas
- Se impartió formación a 350 funcionarios de las Naciones Unidas y a mandantes de la OIT mediante la utilización de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de los Jefes Ejecutivos
- Se emprendió un diálogo activo en materia de políticas con instituciones multilaterales clave, con inclusión de la Conferencia conjunta OIT/FMI de 2010 sobre los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social
- Se prestó apoyo técnico a los ministros de empleo y de trabajo del G-20, incluida la elaboración de reseñas estadísticas y de políticas
- Se impartió formación a 780 participantes a través del Centro de Turín

3. Resultados concretos del bienio: ¿qué ha funcionado?

Una disciplina de la gestión basada en los resultados

15. El marco de resultados de la OIT ha influido eficazmente en la ejecución del programa de la Organización. Ha resultado ser eficaz para centrar las labores de la OIT y adaptarlas con miras a la obtención de resultados. En cada uno de los 19 resultados, la OIT ha dado muestras de disciplina en la planificación, aplicación y seguimiento de las intervenciones. Esto ha dado lugar a una mayor concentración estratégica de los recursos disponibles de la Oficina en torno a prioridades definidas y ha fomentado los métodos de trabajo basados en la colaboración en toda la estructura administrativa.

Recursos disponibles utilizados en apoyo de los 19 resultados

16. La OIT ha movilizado y destinado recursos con cargo a todas las fuentes de financiación con miras a obtener resultados concretos y significativos en cada uno de los 19 resultados previstos. Las necesidades determinadas por los mandantes en países, regiones y en todo el mundo se han definido de manera más detallada a través de un mayor número de consultas. Los conocimientos técnicos y los recursos financieros disponibles se han ajustado a los resultados específicos previstos, lo que ha dado lugar a una utilización más eficaz de todos los recursos. Varios donantes han pasado de una financiación de la cooperación técnica por proyectos con cargo a recursos extrapresupuestarios a una financiación centrada en los 19 resultados. Otros han proporcionado importantes recursos no asignados a fines específicos a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario

(CSPO). La mayor flexibilidad en la utilización de los recursos de la CSPO ha demostrado ser un factor decisivo para mejorar la financiación de los resultados definidos como prioritarios en los países.

Resultados concretos, demostrables y mensurables, obtenidos en los 19 resultados previstos

17. Se han obtenido resultados concretos para todos los indicadores en los 19 resultados previstos (cuadro 1). Los resultados concretos reflejan un gran equilibrio en todos los objetivos estratégicos y en las regiones, teniendo en cuenta los distintos contextos de orden económico, político y social de los países. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores han utilizado los servicios proporcionados por la OIT para implantar medidas destinadas a ampliar las oportunidades de trabajo decente. Dichas medidas han beneficiado directamente a la población destinataria, en particular a las trabajadoras y los trabajadores.

Datos de la complementariedad entre los resultados

18. En este informe se facilitan datos que muestran la complementariedad que existe entre los 19 resultados y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los medios de acción movilizados por la OIT requieren el diálogo social entre los mandantes, se rigen por las normas internacionales del trabajo y con frecuencia interactúan de distintas maneras con el empleo y la protección social. Esto está plenamente de conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, que hace referencia a la naturaleza de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente». En cada uno de los resultados que figura en el presente informe se resaltan específicamente datos que confirman la complementariedad entre los distintos resultados.

Colaboración con los mandantes a través de los Programas de Trabajo Decente por País

19. A finales de 2011, la asistencia de la OIT en 61 países se estaba canalizando a través de los Programas de Trabajo Decente por País activos que se preparaban y aplicaban a partir de la información exhaustiva proporcionada por los

mandantes y con su amplia participación, y se estaban elaborando otros 76 programas. La intensificación de los esfuerzos para desarrollar la capacidad ha dado lugar a una mayor implicación de los mandantes en el diseño, seguimiento y evaluación de programas, por ejemplo, a través de su participación en comités directivos conexos. En varios países, estos comités se están encargando cada vez más de supervisar la aplicación de las actividades que reciben apoyo de la OIT, lo que a su vez contribuye a una mayor responsabilización y sostenibilidad de los resultados. En otros países, los servicios que presta la OIT suelen ser objeto de consulta y examen con los mandantes. Aunque no se mide directamente, los mandantes de la OIT en los países están mejor informados que antes del programa de trabajo de la OIT que se aplica en sus países. Las conclusiones de la evaluación apuntan a una importante correlación entre los objetivos realistas de los proyectos y la participación de los mandantes durante el proceso de formulación.

Alianzas de colaboración sólidas en los países y a nivel mundial

20. La OIT ha dedicado esfuerzos considerables a reforzar las alianzas de colaboración con los fondos, programas y organismos de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods, los bancos regionales de desarrollo y las comisiones e instituciones económicas, y está trabajando con todas estas instituciones en los países. La cooperación mundial abre el camino a actividades de colaboración en los países, y esta labor a nivel de los países refuerza la cooperación mundial. Se siguieron registrando progresos tangibles en relación con la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular durante 2010-2011. Por ejemplo, el Brasil, los Estados Unidos y la OIT están cooperando para eliminar el trabajo infantil en Haití. Se han seguido desarrollando las alianzas público-privadas, que se han convertido en importantes medios de apoyo de la labor de la OIT. Esto ha demostrado ser un medio eficaz de aprovechar al máximo los recursos de la OIT e impulsar sus objetivos de política.

Contribuciones eficaces a los programas conjuntos de las Naciones Unidas

21. Las contribuciones de la OIT a los MANUD están cobrando fuerza. Según las informaciones

Cuadro 1. Resumen de los resultados concretos obtenidos por indicador y por región

Resultados Programa y Presupuesto	Indicador Programa y Presupuesto	Metas 2010-2011	Resultados concretos 2010-2011	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
2. Desarrollo de las competencias profesionales	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
3. Empresas sostenibles	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos								
4. Seguridad social	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
5. Condiciones de trabajo	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
6. Seguridad y salud en el trabajo	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
7. Migración laboral	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
8. VIH/SIDA	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social								
9. Organizaciones de empleadores	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
10. Organizaciones de trabajadores	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
11. Administración del trabajo y legislación laboral	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
12. Diálogo social y relaciones laborales	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
13. Trabajo decente en los sectores económicos	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
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	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
15. Trabajo forzoso	15.1	10	8	1	1	1	2	3
16. Trabajo infantil	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	1	15	14
17. Discriminación en el trabajo	17.1	5	9	1	3	2	1	2
18. Normas internacionales del trabajo	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
Coherencia de las políticas								
19. Incorporación del trabajo decente	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

facilitadas por la Red de Programación del MANUD, en los 13 MANUD establecidos en 2010 se han incorporado algunos o todos los pilares del trabajo decente, con especial hincapié en el empleo y la protección social. La OIT también ha participado con éxito en la aplicación de los programas de la iniciativa «Una ONU», como en África, en donde resultó eficaz su intervención para movilizar recursos a fin de mejorar los resultados de la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País. En la región de los Estados árabes, las aportaciones técnicas de la OIT a las evaluaciones comunes para los países/los MANUD preparados durante el bienio contribuyeron de manera especial a reforzar la función de apoyo y garantía de la calidad del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en la región.

Estrecha colaboración con el Centro Internacional de Formación en Turín (Centro de Turín)

22. Se ha reforzado la armonización del programa de formación del Centro de Turín con las estrategias y actividades de la OIT. Se ha hecho participar plenamente al Centro de Turín en la planificación y examen en los que se basan los 19 resultados así como en los grupos regionales de garantía de la calidad establecidos para los Programas de Trabajo Decente por País. Esto contribuyó a determinar de manera más precisa las necesidades y prioridades en materia de formación, que se tuvieron en cuenta en la formulación de actividades adaptadas en las regiones y la adjudicación de becas para participar en cursos regulares pertinentes. Un total de 25.688 participantes asistieron a las actividades de formación del Centro de Turín en el bienio, incluidos 16.023 mandantes de la OIT. En las encuestas posteriores realizadas entre los participantes desde 2011 se pone de manifiesto que para la mayoría de los participantes la formación proporcionada por la OIT a través del Centro de Turín ha constituido una contribución positiva para su desempeño a nivel individual e institucional. El Centro ha ampliado los cursos para la capacitación del personal de la OIT, en particular sobre los temas transversales del tripartismo, el género y las normas internacionales del trabajo. Esto también abarca las actividades planificadas conjuntamente con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, la

organización de reuniones del personal y de talleres de intercambio de los conocimientos para los departamentos y oficinas de la OIT, así como una participación más amplia de los funcionarios de la OIT en los cursos regulares y en los programas máster que ofrece la Escuela de Desarrollo de Turín.

Una práctica de evaluación reforzada genera enseñanzas útiles

23. Los resultados concretos atribuidos a las intervenciones de la OIT adquieren una mayor credibilidad cuando en las conclusiones de informes de evaluación independientes se validan los logros y las enseñanzas extraídas. El presente informe se basa en gran medida en los informes de evaluación y en otras enseñanzas y experiencias adquiridas durante el bienio. Además, se completaron dos metaestudios durante 2011 en los que se sintetizan los resultados y enseñanzas de diversos programas, proyectos y evaluaciones temáticas centralizados y descentralizados, a fin de facilitar el componente de evaluación del informe.

4. Enseñanzas extraídas y camino a seguir

Viabilidad de las políticas de trabajo decente

24. Dado el apoyo político generalizado que sigue recibiendo el trabajo decente, la atención ahora está girando en torno a la viabilidad de las políticas para promover el trabajo decente. Hay una fuerte demanda de análisis comparativos detallados de los beneficios y costos de políticas específicas, así como de apoyo técnico directo en los ámbitos del empleo productivo, las empresas sostenibles, y medidas de protección social incluidos los pisos de protección social, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Al mismo tiempo, esto plantea a la Oficina el reto de desarrollar sus servicios de asesoramiento y cooperación técnica sobre la base de análisis, datos e información pormenorizados y actualizados de casos internacionales de prácticas óptimas en materia de políticas con miras a lograr un mundo del trabajo decente. Se registraron importantes progresos en 2010-2011, y se elaboraron una serie de informes destacados de alcance mundial, regional y nacional. Esta labor se debe seguir desarrollando e intensificando.

Medición y evaluación de resultados concretos

25. La medición de resultados debe reflejar tanto la labor cuantitativa de medición como la calidad de los propios resultados. Los indicadores en los 19 resultados son de carácter cuantitativo. El criterio de medición «número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, han introducido políticas de trabajo decente...» nos dice poco de la calidad del apoyo que brinda la OIT. Los criterios cualitativos que acompañan a cada indicador, que se introdujeron por primera vez en 2010-2011, abordan en parte este aspecto. Al mismo tiempo, se están extrayendo enseñanzas útiles de las discrepancias de los criterios de medición. Todos los criterios utilizados actualmente no tienen el mismo valor. Es necesario revisar algunos criterios de medición; además, no se recogen sistemáticamente las dimensiones cualitativas. Algunos criterios son demasiado ambiciosos: por ejemplo, la OIT no puede asumir la responsabilidad de que se promulguen disposiciones legislativas; mientras que otros lo son demasiado poco: una referencia de pasada a un documento de la OIT no es una prueba suficiente de que el apoyo de la OIT sea eficaz. Se precisan criterios de medición que reflejen más fielmente la calidad, el costo y la magnitud de las intervenciones a fin de poder evaluar mejor la eficacia de la acción de la OIT. Ello también aclararía qué resultados se pueden atribuir directamente al apoyo de la OIT. Recoger este tipo de información puede resultar una tarea ardua y más costosa.

Resultados eficaces en función de los costos

26. La gestión orientada a la obtención de resultados supone obtener resultados que sean eficaces en relación con los costos. La optimización del uso de los recursos, junto con la flexibilidad y rendición de cuentas requeridas, debería ser uno de los criterios principales para evaluar el desempeño general. Se han adoptado algunas medidas en este sentido, como un mayor control y evaluación, una dotación de personal más eficaz para ocupar los puestos vacantes y la gestión de los recursos humanos, amplia formación del personal directivo y de otros miembros del personal, inversión en servicios de tecnología de alta calidad, la implementación de IRIS en las oficinas regionales, y el

Comité de Control del Gasto establecido en 2011. Estas medidas influyen en las decisiones de gestión rutinarias. Se deberían examinar medidas más directas para obtener resultados eficaces en función de los costos. La cofinanciación de las actividades de la OIT por gobiernos nacionales, mandantes tripartitos o instituciones multilaterales es una prueba clave de sostenibilidad y adecuación con las prioridades de política nacionales.

Magnitud de los programas de la OIT y economías de escala

27. Hay una fuerte demanda de servicios de la OIT en los 19 resultados; la OIT responde con programas de gran o de pequeña envergadura, en función de los fondos disponibles. Todos los programas, ya sean grandes o pequeños, tienen su lugar. Sin embargo, en ambos casos, se podrían obtener economías de escala. Esto podría consistir en reunir las enseñanzas extraídas y los datos sobre políticas y programas aplicados con éxito, y divulgar información actualizada sobre medidas eficaces para abordar los desafíos en materia de políticas que se presentan en cada uno de los 19 resultados. Esto contribuiría a satisfacer en cierta medida la demanda a la que la OIT tal vez no pueda responder con servicios a medida.

Gobernanza de los resultados concretos de la OIT

28. La obtención de buenos resultados es un objetivo fundamental pero es, cuando menos, también importante extraer enseñanzas de esos logros para orientar las futuras decisiones sobre el programa y presupuesto. Esta labor incumbe tanto a la Oficina como al Consejo de Administración. En el presente informe de aplicación se señalan varias esferas en las que se pueden aplicar importantes enseñanzas para la programación futura. Está claro que la probabilidad de obtener resultados sostenibles es mayor cuando hay una firme responsabilización de los mandantes. Se observa dicha responsabilización cuando los servicios de la OIT se rigen directamente por las decisiones recientes de los órganos rectores de la OIT y se adaptan al contexto socioeconómico de cada país. El control y la evaluación, cuando se utilizan sistemáticamente, mejoran la calidad de los informes sobre los resultados.

Esta información facilitada en los informes es esencial para la función de supervisión del Consejo de Administración, proporciona datos a los interlocutores y donantes para sustentar las contribuciones financieras que aportan a la OIT y permite a los directivos hacer un seguimiento y mejorar los logros de los programas.

5. La OIT en acción: ejemplos del bienio

■ Programas de empleo público en Sudáfrica

Problema abordado

29. Con una tasa de desempleo de más del 25 por ciento, Sudáfrica hace frente a un enorme desafío en materia de empleos y pobreza.

Política del Gobierno

30. El Gobierno puso en marcha en 2004 el Programa Ampliado de Obras Públicas (EPWP), que es intensivo en empleo, para proporcionar ayudas a los ingresos a través del trabajo temporal y contribuir al alivio de la pobreza. El EPWP es un programa nacional de inversión pública en el ámbito municipal – principalmente en infraestructura – para crear oportunidades de empleo y desarrollar las calificaciones demandadas en el mercado de trabajo y las capacidades empresariales en los sectores marginados de la sociedad. La Nueva Senda de Crecimiento del Gobierno (diciembre de 2010), en la que se da prioridad a la creación de empleo, tiene como objetivo reducir el desempleo en un 10 por ciento para 2020. La infraestructura es una de las seis esferas prioritarias para la creación de empleo.

Resultados concretos logrados

31. Gracias al EPWP se crearon más de 1,6 millones de oportunidades de empleo de 2005 a 2009, un 60 por ciento más que su meta de 1 millón de empleos. Unos 250 empresarios y 15.000 directivos, técnicos y artesanos recibieron formación durante esta fase. En 2010-2011, el EPWP creó unos 200.000 empleos, la mitad de los cuales fueron ocupados por jóvenes y el 60 por ciento por mujeres. Las personas con discapacidades son destinatarios específicos del EPWP, ya que en él se prevé que se reserve un 2 por ciento de todos los empleos creados a este grupo de población.

En su segunda fase, el objetivo del EPWP es generar 4,5 millones de oportunidades de empleo. Esto equivale a crear 2 millones de empleos a tiempo completo en un período de cinco años, de los que aproximadamente 1 millón serán para jóvenes. En abril de 2011, las oportunidades de empleo creadas en el marco de un Programa de Obras Comunitarias conexo ascendieron a cerca de 100.000 en las nueve provincias. Este Programa se ampliará a 1 millón de empleos de aquí a 2013-2014. Ambos programas se financian totalmente con cargo al presupuesto nacional.

Medidas adoptadas por la OIT

32. La labor de la OIT respecto de la inversión en infraestructura intensiva en empleo en Sudáfrica data de la mitad del decenio de 1990. Desde entonces, la OIT ha proporcionado apoyo técnico para el diseño y la aplicación del EPWP en los niveles nacional y provincial. El EPWP se ha diseñado sobre la base de los programas que reciben asistencia de la OIT, como el programa Gundo Lashu (Nuestra Victoria) puesto en marcha en la provincia de Limpopo. Inicialmente cofinanciado por el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, este programa se puso en marcha en 2001 en colaboración con el Organismo de Carreteras de Limpopo.
33. El apoyo técnico de la OIT se está centrando en aumentar la cantidad de mano de obra utilizada en la puesta en marcha y mantenimiento de los proyectos gubernamentales. El apoyo se está brindando respecto de dos esferas principales:
 - i) la aplicación de las estrategias intensivas en empleo entre los grupos colaboradores (personal de los gobiernos nacional, provincial y local; contratistas y consultores del sector privado; formadores; mentores; trabajadores, etc.); como un «código de buenas prácticas» tripartito que incorpore el trabajo decente, y
 - ii) el desarrollo de la capacidad del sector privado (contratistas y consultores) mediante la formación de las instituciones y los proveedores para que apliquen de forma efectiva los proyectos; y de los organismos gubernamentales respecto de la identificación y la gestión de proyectos y la coordinación sectorial, con el fin de aumentar el

componente del empleo y la sostenibilidad de los programas.

34. La OIT está colaborando estrechamente con el Gobierno para elaborar una herramienta de evaluación del impacto en el empleo destinada a los distintos departamentos, con el fin de ayudarlos a comprender mejor el impacto de las inversiones y de las políticas públicas en el empleo. Esta herramienta ayudará a supervisar y a formular políticas y programas públicos para estimular la creación de empleo en el marco de la Nueva Senda de Crecimiento.

Alianzas

35. La OIT está trabajando en estrecha colaboración con el Departamento Nacional de Obras Públicas, el Consejo Nacional de Economía y Desarrollo, el Departamento de Desarrollo Económico y la Presidencia.

■ Empleo productivo para los jóvenes en Nepal

Problema abordado

36. El largo período de conflicto en Nepal ha tenido graves repercusiones para el desarrollo económico del país. Debido a la limitada capacidad de la economía local para proporcionar oportunidades de empleo productivo a una mano de obra cada vez más numerosa, las tasas de desempleo y subempleo son muy altas, especialmente entre los jóvenes y los trabajadores no calificados.

Política del Gobierno

37. El Plan Provisional Trienal 2007-2010 del Gobierno de Nepal, recientemente ampliado a otros dos años, hace hincapié en la necesidad de un proceso de desarrollo integrador que tenga como objetivo lograr un crecimiento económico de amplia base orientado hacia el empleo y hacia los pobres, y que ponga un énfasis especial en la agricultura y en la inclusión de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, los jóvenes y las minorías.

Resultados concretos logrados

38. En el marco del programa Empleos para la Paz, puesto en marcha conjuntamente por la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), se respaldó la contratación de 12.500 jóvenes en

empleos productivos y en actividades de empoderamiento en dos distritos afectados por conflictos (Rautahat y Parsa). El componente del programa relativo al acceso a la financiación contribuyó al desarrollo de productos financieros innovadores adaptados a las necesidades de los jóvenes y a aumentar sus capacidades financieras. En concreto, seis instituciones de microfinanzas – tres bancos de microfinanzas y tres cooperativas de ahorro y crédito – diseñaron y probaron productos, como planes de ahorro voluntarios, planes de ahorro para la maternidad, planes de ahorro y crédito para grupos, servicios financieros móviles y planes de ahorro para jóvenes. Las instituciones de microfinanzas asociadas proporcionaron formación financiera a 1.258 mujeres y 267 hombres jóvenes y diseñaron una estrategia para ayudarles a plasmar dicha educación financiera en sus operaciones. Como resultado de ello, cuando finalizó el proyecto en mayo de 2011, 1.288 jóvenes habían empezado a ahorrar o habían incrementado sus ahorros para inversiones futuras en sus empresas. Además, 233 jóvenes obtuvieron un préstamo para empezar o reforzar sus negocios. En la evaluación final del programa se resaltó el impacto positivo de estas actividades, que se combinaron con otros componentes del programa para contribuir a crear empleos y a generar ingresos para 12.500 jóvenes.

Medidas adoptadas por la OIT

39. La OIT ha colaborado estrechamente con seis instituciones de microfinanzas seleccionadas para aumentar el acceso de los jóvenes a las finanzas. Con el fin de que las instituciones de microfinanzas puedan aprender de otras experiencias, la OIT propició una visita de intercambio a BASIX (India), y también posibilitó que dichas instituciones participaran en un curso de formación denominado «Making Microfinance Work: Managing Product Diversification», organizado en colaboración con el Centro de Turín. La OIT elaboró un módulo de formación sobre educación financiera para jóvenes y organizó un curso de capacitación para formadores en el que participaron 20 representantes de las instituciones de microfinanzas asociadas. Para facilitar el acceso de los jóvenes a las finanzas, la OIT también propició el establecimiento de vínculos financieros entre los proveedores de servicios de desarrollo de las calificaciones y

de desarrollo empresarial, por un lado, y las instituciones de microfinanzas, por otro.

Alianzas

40. Estos logros han sido posibles gracias al apoyo brindado a través del programa conjunto FAO/OIT Empleos para la Paz, que se financia con cargo al Fondo de Paz de las Naciones Unidas para Nepal (2.656.000 dólares de los Estados Unidos). La aplicación del programa Empleos para la Paz corre a cargo de organizaciones no gubernamentales y comunitarias de ámbito local y de proveedores de servicios especializados, con la asistencia técnica de la OIT y de la FAO.

■ La iniciativa empresarial de los jóvenes en el Perú

Problema abordado

41. Pese al crecimiento económico continuado desde 2000 hasta 2010, dos de cada tres desempleados en el Perú tienen entre 15 y 29 años (según los datos de 2010), cuatro de cada cinco jóvenes que están empleados trabajan en empleos precarios y más de la mitad (56 por ciento) de la población joven (8 millones) contemplaría la posibilidad de irse del país si tuviera la oportunidad.

Política del Gobierno

42. En la Política Nacional de Empleo de los Jóvenes y el Plan de Acción sobre el Empleo de los Jóvenes (2009-2012) se definen medidas prioritarias para atajar el desempleo y el subempleo juveniles en esferas como la creación de empleo, la iniciativa empresarial y la empleabilidad. La aplicación de las prioridades del plan es supervisada por un comité nacional tripartito del que forman parte representantes jóvenes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Resultados concretos logrados

43. De una población destinataria de 370.000 jóvenes, más de 260.000 jóvenes desfavorecidos se han beneficiado hasta la fecha de las medidas del Plan. Basándose en una encuesta nacional que mostraba que más del 75 por ciento de las microempresas dirigidas por jóvenes no duraban más de un año, el Gobierno ha llevado a cabo las siguientes reformas institucionales:

- reducción de la burocracia y los costos relativos a las solicitudes de empleo mediante la implantación en el Servicio de Empleo Público de un centro único que expide un certificado gratuito que contiene todas las informaciones necesarias (Certijoven);
- modernización de los servicios de orientación profesional;
- establecimiento de un programa de formación (Joven Emprendedor) dirigido a jóvenes emprendedores, junto con un sistema de información que simplifica las evaluaciones del mercado; y
- establecimiento de un servicio de información y orientación para jóvenes migrantes que viven en el extranjero y para jóvenes peruanos que tienen previsto emigrar (Infomigra).

44. Algunas de las medidas indicadas se han incluido en la Política Nacional de Empleo recientemente elaborada, en la que se tiene en cuenta el empleo de los jóvenes.

Medidas adoptadas por la OIT

45. La OIT ha colaborado con el Ministerio de Trabajo y con la Comisión Interministerial de Empleo en varias esferas, a saber: la elaboración y aplicación del Plan de Acción sobre Empleo Juvenil y la Política Nacional de Empleo; la mejora de los servicios de migración y empleo de los jóvenes y la prestación de una atención específica a los mismos, incluido el desarrollo de la capacidad del personal del Instituto Nacional de Estadística que participó en la encuesta nacional y del personal del Servicio de Empleo Público que presta servicios de empleo para los jóvenes; un fuerte apoyo a las microempresas dirigidas por jóvenes a través de servicios de formación e información; y el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales y de otros miembros de la comisión tripartita sobre cuestiones relacionadas con el empleo juvenil, incluidos los derechos en el trabajo.

Alianzas

46. Estos logros han sido posibles gracias al apoyo brindado a través del Programa Juventud, Empleo y Migración, financiado por el Fondo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)/España para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (FODM) (3 millones de dólares de los Estados

Unidos) y puesto en práctica por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, la Secretaría Nacional de la Juventud y el Instituto Nacional de Estadística e Informática. La asistencia técnica es proporcionada por la OIT, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el PNUD y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) a través del equipo de las Naciones Unidas en el país.

■ Servicios relativos al mercado de trabajo para el empleo juvenil en Serbia

Problema abordado

47. Las tasas de desempleo entre los jóvenes serbios (de 15 a 24 años) triplican las de los adultos (una tasa del 37,4 por ciento para los jóvenes serbios en comparación con el 12,3 por ciento correspondiente a los adultos en 2010), y los jóvenes poco instruidos, los jóvenes romaníes, los jóvenes desplazados internos y los refugiados se ven confrontados con graves dificultades en esta esfera.

Política del Gobierno

48. La Política y el Plan de Acción del Empleo Juvenil (2009-2011) hacen hincapié en la empleabilidad, el crecimiento intensivo en empleo, la inclusión en el mercado de trabajo a través de medidas específicas, y la gobernanza del mercado de trabajo de los jóvenes. Gracias a unos 3,9 millones de dólares de los Estados Unidos que han sido asignados al Fondo de Empleo Juvenil existente con cargo a recursos gubernamentales y de donantes, se ha apoyado la aplicación de un amplio abanico de medidas integradas de empleo juvenil.

Resultados concretos logrados

49. Los programas activos del mercado de trabajo han tenido como destinatarios a más de 3.500 jóvenes desfavorecidos (un 48 por ciento de mujeres y un 52 por ciento de hombres), quienes en su mayoría tienen bajos niveles educativos (85 por ciento), son desempleados de larga duración (60 por ciento) y no poseen experiencia laboral (52 por ciento). Los datos de seguimiento del Gobierno muestran que, de los jóvenes beneficiarios que están trabajando, hasta un 85 por ciento ha encontrado un empleo a tiempo completo, más de la mitad

trabaja en la misma empresa de la que recibió formación (57 por ciento) y la mayoría utiliza las competencias adquiridas mediante la formación en el empleo (62 por ciento). Los salarios de los participantes en el programa son entre un 10 y un 20 por ciento superiores al salario mínimo legal.

Medidas adoptadas por la OIT

50. La OIT ha colaborado con los Ministerios de Economía, Desarrollo Regional, Trabajo y Política Social y con los interlocutores sociales en lo que respecta al desarrollo y la aplicación de la Política y el Plan de Acción del Empleo Juvenil; el establecimiento del Fondo de Empleo Juvenil; la formulación de objetivos y metas en materia de políticas de empleo específicamente dirigidas a los jóvenes y basadas en datos concretos; la integración de los servicios del mercado de trabajo, de migración y de asuntos sociales; y el desarrollo de la capacidad de las instituciones del mercado de trabajo para que diseñen, supervisen y evalúen los programas de empleo dirigidos específicamente a los jóvenes y para que gestionen el Fondo.

Alianzas

51. Estos logros han sido posibles gracias al apoyo brindado a través del Programa Juventud, Empleo y Migración, que está cofinanciado por el FODM (6,1 millones de dólares de los Estados Unidos) y el Gobierno de Serbia (1,9 millones de dólares de los Estados Unidos). La aplicación del Programa corre a cargo de los Ministerios de Economía, Trabajo y Educación, las autoridades locales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La asistencia técnica es proporcionada por la OIT, el UNICEF, el PNUD y la OIM a través del equipo de las Naciones Unidas en el país.

■ Hacia un piso nacional de protección social en Mozambique

Problema abordado

52. Los datos del último informe de evaluación de la pobreza nacional (Ministerio de Planificación y Desarrollo, 2010) indican que 12,8 millones de personas (el 54,7 por ciento de la población de Mozambique) vive por debajo del umbral de pobreza, lo que significa que la reducción de la pobreza se ha estancado en los últimos cinco años. Al mismo tiempo,

más del 90 por ciento de la población (aproximadamente 20 millones de personas) sigue excluida de los sistemas de protección social.

Política del Gobierno

53. Mozambique cuenta con uno de los programas de transferencias no contributivas más antiguos de África, el Programa de Subsidio de Alimentos, que está dirigido a los hogares pobres cuyos miembros no pueden trabajar. El Programa lleva en marcha aproximadamente 20 años. En 2010, la aprobación por el Consejo de Ministros de la Reglamentación para la Seguridad Social Básica y de la Estrategia Nacional de Seguridad Social Básica desbrozó el camino para la adopción de medidas exhaustivas y coordinadas con miras a ampliar la cobertura y a mejorar la eficiencia respecto de la concesión de las prestaciones de seguridad social.

Resultados concretos logrados

54. La cobertura del Programa de Subsidio de Alimentos ha aumentado significativamente en los últimos años, pasando de 96.572 hogares (aproximadamente 202.810 personas) en 2006 a 252.842 hogares (aproximadamente 530.968 personas) en 2011. Esto representa un aumento del 161 por ciento en cinco años. La cantidad de la prestación también aumentó en un 85 por ciento. Sigue siendo necesario ampliar el Programa, ya que unos 370.000 hogares no cuentan con ningún miembro con capacidad para trabajar y que un número significativo de los mismos son pobres.
55. Con la aprobación de un nuevo conjunto de programas en 2011, el Gobierno amplió la cobertura para incluir también a los hogares pobres con al menos un adulto apto físicamente, a través de una transferencia temporal de efectivo asociada a la participación en obras públicas (Programa de Acción Social Productiva), así como a los hogares que temporalmente no cuentan con ningún miembro que pueda trabajar (Programa de Apoyo Social Directo). El papel de la protección social se está reforzando en el marco de desarrollo del país, sobre la base de lo expuesto en el nuevo Documento de Estrategia de Lucha contra la Pobreza del país.

Medidas adoptadas por la OIT

56. La OIT, en el marco del trabajo conjunto con las Naciones Unidas, ha estado brindando

apoyo al Gobierno de Mozambique para el diseño de los elementos de un piso nacional de protección social, el desarrollo del marco conceptual, y la elaboración del documento de estrategia – incluidos los supuestos de costos – mediante consultas y diálogo entre las distintas partes interesadas. Este apoyo también va dirigido al diseño de nuevos programas, al refuerzo de la capacidad para proporcionar prestaciones de protección social, a la promoción de una mayor coordinación entre los asociados externos y a una mayor inversión de los recursos fiscales.

Alianzas

57. Estos logros han sido posibles gracias al apoyo brindado por el equipo de las Naciones Unidas en el país (que incluye a la OIT, el UNICEF, el Programa Mundial de Alimentos, el Banco Mundial y el FMI). El apoyo brindado por la OIT se financia con cargo a fondos proporcionados por el Gobierno de Portugal.

■ Trabajo decente para los trabajadores domésticos de Filipinas

Problema abordado

58. Aproximadamente 1,9 millones de trabajadores de 15 años o más trabajan en el servicio doméstico como ocupación principal, lo que equivale al 5,3 por ciento del empleo total de Filipinas. Los trabajadores domésticos también representan el 22 por ciento de los trabajadores migrantes en el extranjero. En comparación con otros empleados asalariados, los trabajadores domésticos de Filipinas perciben el salario medio más bajo, mientras que sus jornadas y semanas laborales son en término medio las más largas. La legislación laboral nacional no regula sus horas de trabajo, y su salario mínimo legal no se ha actualizado desde 1992. Aunque la mayoría debería tener derecho a cotizar a la seguridad social, sólo el 5 por ciento de ellos está registrado en el régimen de seguridad social.

Política del Gobierno

59. Desde 2010, se han presentado varios proyectos de ley destinados a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos previstas en la legislación nacional (un proyecto de ley del Senado se aprobó en enero de 2011, y 16 proyectos de ley están pendientes en la

Cámara Baja). El Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) reportó el apoyo tripartito de Filipinas a la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación (núm. 201) correspondiente en la reunión de junio de 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los nuevos instrumentos internacionales han reforzado el programa aplicado actualmente por Filipinas para mejorar la protección jurídica de los trabajadores domésticos.

Resultados concretos logrados

60. Se han presentado algunos proyectos de ley sobre los trabajadores domésticos al órgano nacional legislativo desde 2003, pero con escaso apoyo político. En agosto de 2001, el Consejo Asesor para el Desarrollo Legislativo y Ejecutivo de Filipinas presentó un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos (el proyecto de ley *Kasambahay*) como una de sus 13 medidas legislativas prioritarias. Presidido por el Presidente de Filipinas junto con el Presidente del Senado y el Portavoz de la Cámara Baja, el Consejo Asesor para el Desarrollo Legislativo y Ejecutivo representa el nivel más alto de compromiso político en el país. En septiembre de 2011, el DOLE empezó a aplicar un plan de acción de fomento y apoyo técnico para el proyecto de ley *kasambahay* y la ratificación del Convenio núm. 189. Muchas partes interesadas han participado activamente en el proceso legislativo, desde las ramas ejecutiva y legislativa del Gobierno hasta centrales sindicales, una asociación nacional de trabajadores domésticos (SUMAPI), la Confederación de Empleadores de Filipinas y organizaciones no gubernamentales (ONG) (Visayan Forum, Migrant Forum Asia).

Medidas adoptadas por la OIT

61. La OIT ha proporcionado asistencia al Grupo de Trabajo Técnico sobre Trabajadores Domésticos (integrado por representantes del DOLE, sindicatos, SUMAPI, la Confederación de Empleadores de Filipinas y diversas ONG) y ha trabajado directamente con el DOLE para facilitar la celebración de consultas con los interlocutores sociales sobre el Convenio y la Recomendación, así como sobre los proyectos de ley pendientes ante el Congreso. También ha proporcionado asistencia para el estudio de la situación de los trabajadores domésticos, el posible impacto del aumento del salario

mínimo y de las prestaciones sociales para los trabajadores domésticos y los resultados de las iniciativas gubernamentales locales para los trabajadores domésticos, y está ayudando a aplicar el plan de acción del DOLE.

Alianzas

62. Estos logros fueron posibles gracias a la asistencia técnica coordinada de la OIT y a la estrecha colaboración entre la OIT, el DOLE y los miembros del Grupo de Trabajo Técnico. El presupuesto ordinario y los recursos de cooperación técnica de la OIT se combinaron, mientras que el DOLE ha destinado sus propios recursos para diálogos de políticas y actividades de promoción.

■ Salarios mínimos en Costa Rica

Problema abordado

63. En 1998, Costa Rica adoptó una política de salarios mínimos basada en la compensación de las tasas de inflación anteriores. Desde entonces, los salarios mínimos reales se han estancado, y ello pese al crecimiento económico sostenido que ha experimentado el país. Durante el último decenio, los salarios aumentaron a una tasa media anual inferior al 0,5 por ciento, mientras que el crecimiento del producto interno bruto real fue del 3,8 por ciento anual. Comienza a entorsearse un aumento de la disparidad de ingresos, así como un creciente desfase entre salarios y productividad.

Política del Gobierno

64. A finales de 2009, el Gobierno y los interlocutores sociales decidieron revisar el mecanismo de ajuste del salario mínimo. El Consejo del Salario Mínimo inició el proceso de negociación, con el apoyo de los mandantes tripartitos.

Resultados concretos logrados

65. Tras casi dos años de negociaciones, el Consejo del Salario Mínimo adoptó por consenso un nuevo mecanismo de ajuste. Esta decisión, anunciada en octubre de 2011, significa que, a partir de ahora, en la fijación del salario mínimo se tendrá en cuenta el crecimiento económico, además de la inflación. Así pues, todo aumento de la riqueza agregada se reflejará en los salarios de los trabajadores. Otra innovación es el uso de las tasas de inflación

previstas en lugar de las tasas de inflación anteriores. El Consejo también decidió iniciar un proceso de simplificación de las categorías del salario mínimo con el fin de mejorar el sistema.

Medidas adoptadas por la OIT

66. La OIT ha ofrecido formación y asistencia técnica a los mandantes tripartitos desde el comienzo del proceso. En 2009, en el marco de un proyecto de la OIT sobre diálogo social, se inició un ejercicio de fortalecimiento de la capacidad con el Consejo del Salario Mínimo, que incluyó formación especializada, el establecimiento de criterios de referencia e investigaciones. Ello contribuyó de manera significativa a facilitar el acuerdo para revisar el mecanismo actual, alcanzado a finales de año. Se realizó un estudio con el fin de documentar las tendencias del salario mínimo desde la instauración del sistema en 1998. Se proporcionó asistencia técnica al Gobierno, los empleadores y los trabajadores en la preparación de sus propuestas de reforma. Con el apoyo de la OIT, los empleadores y los trabajadores organizaron sus propios talleres para validar sus propuestas a nivel interno.

Alianzas

67. La OIT recibió financiación del Gobierno de los Estados Unidos y prestó diversos servicios de apoyo especializado.

■ Políticas salariales en China

Problema abordado

68. Pese al rápido crecimiento económico, el aumento de los salarios en China ha sido lento, especialmente en comparación con la productividad laboral, y ha aumentado la desigualdad salarial. En consonancia con esta evolución, en China se observa una incidencia cada vez mayor de los conflictos laborales relacionados con los salarios.

Política del Gobierno

69. El Gobierno de China es consciente de las repercusiones negativas de la evolución reciente para el logro de un crecimiento sostenible e integrador, por lo que ha tratado de mejorar las políticas salariales, incluido el marco jurídico, los salarios mínimos y la negociación colectiva de los salarios.

Resultados concretos logrados

70. Consciente de la importancia de reducir el desfase entre salarios y productividad y la desigualdad salarial, tal como se subraya en el *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011* de la OIT, el Gobierno ha desarrollado un marco normativo más apropiado para fijar los salarios atendiendo a la rápida evolución del mercado de trabajo. También ha elaborado diversas medidas de política con el fin de asegurar una mejor coordinación entre las provincias en la fijación de los salarios mínimos y de mejorar su aplicación. Estas iniciativas de política se han plasmado en el nuevo Plan Económico Quinquenal (duodécimo plan, 2011-2015), destinado a reducir la desigualdad, mejorar los ingresos de los pobres e impulsar la demanda de consumo interno. Junto con la evolución general de las políticas a nivel macroeconómico, se ha recurrido en mayor medida a la negociación colectiva en la fijación de los salarios. Algunas provincias, como la provincia de Jiangsu, han demostrado recientemente el potencial de la negociación colectiva a nivel sectorial en China.

Medidas adoptadas por la OIT

71. La OIT ha colaborado con el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social para mejorar la eficacia del marco institucional. En particular, este Ministerio ha solicitado la asistencia técnica de la OIT en esferas que han planteado problemas importantes en la formulación de respuestas de política. Para responder a esta solicitud, en 2010-2011 la OIT y el Ministerio organizaron conjuntamente una serie de talleres tripartitos con expertos académicos locales, centrados en: 1) el principal alcance/estructura y los elementos fundamentales de la posible nueva normativa salarial; 2) la manera de mejorar el actual sistema del salario mínimo, en términos de eficacia y de coordinación interregional, y 3) la manera de crear un entorno propicio para la negociación colectiva. Para facilitar estas discusiones sobre políticas, la OIT y el Ministerio encargaron varios estudios, cuyas principales conclusiones se presentaron y examinaron en los talleres tripartitos. La OIT presentó una serie de notas al Ministerio, en las que se resumían los talleres y se formulaban recomendaciones al Gobierno. Se ha creado una red de investigadores con la capacidad necesaria para seguir la evolución de las políticas.

Alianzas

72. La asistencia técnica de la OIT fue financiada con fondos procedentes de varias fuentes, tales como los fondos de la CTPO y de la CSPO. La asignación oportuna de los fondos de la CSPO a esta actividad ha sido de crucial importancia para facilitar un diálogo eficaz sobre políticas.

■ Las cooperativas rurales en la República Unida de Tanzania permiten el empoderamiento de las mujeres seropositivas

Problema abordado

73. Se estima que las mujeres son responsables del 60 por ciento de la producción de alimentos en las zonas rurales de la República Unida de Tanzania. Las más de 8.500 cooperativas de base desempeñan una importante función en esas zonas, al reunir hasta 1,6 millones de socios. Muchas mujeres trabajadoras viven con el VIH y son objeto de estigmatización y discriminación. Estas mujeres necesitan un ingreso para tener acceso a la atención médica.

Política del Gobierno

74. La respuesta al VIH y el sida se coordina a través de la Comisión de Tanzania sobre el SIDA, que reúne al conjunto de los interlocutores sociales. Las medidas adoptadas para luchar contra el VIH y el sida a través de las cooperativas han pasado a ser parte de la respuesta de dicha Comisión en el ámbito nacional.

Resultados concretos logrados

75. Cuarenta y dos cooperativas y organizaciones de la economía informal han elaborado programas sobre el VIH y el sida. Las mujeres seropositivas han sido integradas en las cooperativas y han logrado tener acceso a los ahorros y los créditos a través de los bancos comunitarios creados en las aldeas. Las cooperativas han organizado actividades para la adquisición de competencias en materia de iniciativa empresarial y de sensibilización sobre el VIH. Faith forma parte de los 1.600 hombres y mujeres que viven con el VIH y que han participado en el programa de desarrollo empresarial que la OIT lleva a cabo en la República Unida de Tanzania desde 2009. Saca un buen

rendimiento de sus tres vacas lecheras y gana hasta 250 dólares de los Estados Unidos al mes. «Es mucho dinero para mí», afirma. «La cooperativa me formó y me proporcionó un mercado para la leche de mis vacas». Faith recibió formación junto con otros 83 educadores para ayudar a otras personas seropositivas que desean abrir su propio negocio.

Medidas adoptadas por la OIT

76. Se ha adoptado una política nacional sobre el VIH y el sida para el movimiento cooperativo, con el apoyo de la OIT. El Programa sobre el VIH y el sida que la OIT lleva a cabo en la República Unida de Tanzania, iniciado en 2009, ha sido ampliado hasta 2013. Este Programa ayuda a las cooperativas de base a dar respuesta al VIH y el sida y tiene el objetivo a largo plazo de mejorar las condiciones y el estatus de las mujeres y los hombres afectados por éste en la economía informal. Mediante un proceso de sensibilización y discusión con organizaciones cooperativas, la OIT también ha promovido un entorno propicio exento de estigmatización y discriminación.

Alianzas

77. Con el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, la OIT está colaborando con la Federación de Cooperativas de la República Unida de Tanzania, la Moshi University College of Cooperative and Business Studies, y los sindicatos y las cooperativas de base, así como con el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA).

■ Las organizaciones de empleadores responden a las necesidades de sus miembros e influyen en la formulación de políticas en Omán

Problema abordado

78. La Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI), la organización nacional que representa a las empresas en la Sultanía de Omán, carecía de capacidad para participar de manera eficaz en el diálogo sobre políticas con los responsables de la formulación de políticas. Sus procesos eran reactivos y sus estructuras internas requerían una reorganización importante.

Resultados concretos logrados

79. Dotada de una base de conocimientos empíricos y reforzada con una nueva junta, la OCCI ha emprendido un proceso de reestructuración interna para atender mejor las necesidades de sus miembros, especialmente las de las PYME, y promover la introducción de mejoras en el entorno empresarial, por ejemplo en los ámbitos de la iniciativa empresarial y del desarrollo de las competencias profesionales.

Medidas adoptadas por la OIT

80. La OCCI solicitó la asistencia de la OIT para llevar a cabo una reorganización estructural, así como en el marco de sus iniciativas de formulación de políticas. Para ello se realizó un examen de la organización, así como de sus actuales estructuras y procesos, con miras a formular recomendaciones para una mayor eficiencia. En particular, el objetivo era aumentar la capacidad de la OCCI para formular políticas. El entorno de políticas en el que operan las empresas de Omán fue evaluado utilizando la guía práctica de la Oficina sobre la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles (*Enabling Environment for Sustainable Enterprises Toolkit*). Se finalizaron dos informes. El primero de ellos, titulado *The Enabling Environment for Sustainable Enterprises (ESEE) in Oman* (El entorno propicio para las empresas sostenibles en Omán) combinaba las conclusiones de una encuesta nacional realizada a empresas, discusiones de grupos representativos y un examen exhaustivo de las condiciones o esferas de política relacionadas con el entorno propicio. El segundo informe, titulado *External Review and Assessment of the OCCI* (Examen y evaluación externos de la OCCI) proponía una hoja de ruta detallada para ayudar a la OCCI a embarcarse en un proceso de cambios estructurales. En éste se establecen una serie de hitos que la organización puede tener como objetivo y se esbozan las áreas en las que la OIT puede prestar asistencia actualmente y en el futuro para la creación de capacidad.

Alianzas

81. Los resultados concretos se lograron gracias al trabajo en equipo en el conjunto de la Oficina y a un enfoque integrado. Ello se complementó con las contribuciones técnicas del Jefe Ejecutivo de Business New Zealand, la mayor organización de empleadores, que se basó en

sus propias experiencias positivas para prestar apoyo a la OCCI sobre las prácticas óptimas en la labor de reestructuración orgánica y de formulación de políticas.

■ Una nueva generación de mujeres dirigentes sindicales en los países africanos de habla francesa

Problema abordado

82. La incorporación de las consideraciones de género en las actividades sindicales supone modificar las actitudes, las estructuras y las políticas, abordar los puntos de vista y las inquietudes de las mujeres trabajadoras, y atender eficazmente sus necesidades en todos los aspectos del trabajo. La representación de las mujeres trabajadoras debe reforzarse en muchos sectores, y sus voces tienen que hacerse oír mucho más. Ello incluye a las mujeres que trabajan en empleos precarios, que a menudo están insuficientemente representadas. Si bien los sindicatos reconocen la necesidad de reforzar la representación de las mujeres en sus estructuras, un objetivo recogido en los documentos de política sindical, se sigue avanzando lentamente y el paso de las decisiones a la acción sigue siendo un desafío que los sindicatos tratan de abordar cada vez más.

Resultados concretos logrados

83. Se elaboró una hoja de ruta regional sobre la igualdad de género en los países africanos de habla francesa, que fue adoptada en abril de 2011. Junto con la formación para facilitadores de auditorías de género, la hoja de ruta motivó la realización de auditorías de género a nivel nacional en Benin, Malí, Níger, Senegal y Togo. Ello condujo a reformas estructurales internas para crear comisiones de mujeres en aquellos sindicatos donde éstas no existían previamente. Así, por ejemplo, la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal constituyeron comisiones de mujeres en sus organizaciones, y ambas celebrarán una conferencia anual para elegir a las dirigentes de esas comisiones.

Medidas adoptadas por la OIT

84. La OIT ha ayudado a los sindicatos a promover la integración de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones y de liderazgo, y

ha incorporado las cuestiones de género en sus actividades de fortalecimiento de la capacidad. Para ello, se ha recurrido ampliamente a las auditorías de género. En abril de 2011 se celebró un importante taller subregional en Lomé (Togo), en el que 30 mujeres sindicalistas de habla francesa recibieron formación como facilitadoras de auditorías de género.

Alianzas

85. Se trata de un ejemplo de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular. Las tareas se han realizado en estrecha colaboración con la OIT y la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional, y entre ellas cabe mencionar la realización de aportaciones técnicas sólidas y la movilización de fondos. Se ha promovido un intercambio transfronterizo de buenas prácticas, que permitirá la realización de exámenes *inter pares* y la prestación de apoyo mutuo en la aplicación futura de las auditorías participativas de género.

■ Reforma de la legislación laboral y fortalecimiento de la inspección del trabajo para promover la igualdad de género en la República de Moldova

Problema abordado

86. En la República de Moldova, la mayoría de las mujeres tienen dificultades para encontrar y conservar un empleo decente. Ello se debe a varias razones, en particular las escasas oportunidades de trabajo (sobre todo en el caso de las mujeres con hijos), la discriminación en el empleo por motivos de género, la persistencia de la segregación profesional y las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Política del Gobierno

87. El Programa Nacional de Garantía de la Igualdad de Género para 2010-2015 proporciona el marco general para las intervenciones del Gobierno encaminadas a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. El Ministerio de Trabajo, Protección Social y Familia se encarga de supervisar y coordinar la aplicación del Programa.

Resultados concretos logrados

88. En julio de 2010, el Gobierno promulgó una ley de enmienda del Código del Trabajo. Esta

reforma ha mejorado el marco jurídico de varios aspectos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo, al ponerlos en conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular en lo que respecta al acoso sexual y moral, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Sobre la base de los resultados de una evaluación de las necesidades, se está implantando un sistema de información para que la inspección del trabajo pueda planificar, supervisar e informar mejor sobre la discriminación de género en el trabajo a escala regional, sectorial y nacional.

Medidas adoptadas por la OIT

89. La OIT ha ayudado al Ministerio de Trabajo, Protección Social y Familia y a los interlocutores sociales a preparar las propuestas de enmienda al Código del Trabajo, principalmente a través del asesoramiento en materia de políticas y del fortalecimiento de la capacidad. También ha prestado asistencia técnica al Ministerio para llevar a cabo una evaluación de las necesidades de la inspección del trabajo e implantar el sistema de información, además de impartir formación a los inspectores del trabajo sobre las normas internacionales del trabajo pertinentes y los métodos para detectar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Alianzas

90. La estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo, Protección Social y Familia y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha contribuido a estos logros. La asistencia técnica de la OIT se ha facilitado con el apoyo financiero de la entidad ONU Mujeres. La OIT y esta entidad han firmado un Memorando de Entendimiento para seguir colaborando en la promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo en la República de Moldova, y han concertado un plan de acción para su aplicación.

■ Mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo en Viet Nam

Problema abordado

91. En Viet Nam se observan deficiencias importantes en lo que respecta al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo

fundamentales y de la legislación laboral nacional. Como resultado de ello, los trabajadores se enfrentan a la inseguridad laboral y a unas condiciones de trabajo precarias, los proveedores pierden oportunidades para firmar contratos ventajosos con los compradores internacionales, y las economías nacionales corren el riesgo de ver reducidas las exportaciones a sus socios comerciales. Al mismo tiempo, se precisa un diálogo social efectivo y deben reforzarse las relaciones laborales para contribuir a las prioridades del país, entre las que cabe mencionar el fortalecimiento del mercado de trabajo y de la gobernanza, la creación de empresas sostenibles y la satisfacción de las necesidades de los grupos vulnerables.

Política del Gobierno

92. Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la industria del vestido en Viet Nam y consolidar la reputación de ese sector como un lugar de abastecimiento ético, los mandantes del país han constituido un comité tripartito que solicita la realización de evaluaciones independientes del cumplimiento de las normas del trabajo y la prestación de servicios de asesoramiento a las fábricas para ayudar a introducir mejoras en el sector de las prendas de vestir a través del Programa Better Work. Este comité también ha solicitado y proporcionado apoyo para el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes nacionales.

Resultados concretos logrados

93. En el transcurso de dos años, 135 fábricas se han adherido al Programa Better Work, han sido objeto de evaluaciones independientes y han recibido servicios de asesoramiento y formación. Actualmente 155.000 trabajadores se benefician del programa. Hasta la fecha, 37 fábricas han sido evaluadas dos veces y han puesto de manifiesto los primeros resultados de las intervenciones realizadas por medio de la asistencia técnica del programa. Los datos de las evaluaciones recopilados por el programa en 2011 muestran que el cumplimiento mejoró en todos los ámbitos relacionados con las normas fundamentales del trabajo. También ha mejorado el cumplimiento en aspectos relacionados con la SST, sobre todo en lo que respecta a la documentación y protección de los trabajadores jóvenes (una mejora del 25 por ciento),

la discriminación por motivos de género (una mejora del 25 por ciento) y los indicadores de SST (una mejora del 33 por ciento).

Medidas adoptadas por la OIT

94. A través del Programa Better Work, la OIT puede evaluar el cumplimiento de las normas del trabajo en las fábricas de prendas de vestir y ofrecer servicios de asesoramiento y formación para una mejora continua. Se han establecido mecanismos para un diálogo social activo mediante la constitución de comités integrados por la dirección y los trabajadores en las fábricas que participan en el programa con el fin de mejorar la cooperación en el lugar de trabajo y de abordar los casos de incumplimiento. En colaboración con el sindicato nacional, el Programa Better Work también ha ayudado a mejorar la representación directa de los trabajadores en los sindicatos que participan en el programa.

Alianzas

95. El Programa Better Work es fruto de una alianza entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) y, como tal, combina la ventaja competitiva de la OIT en materia de normas internacionales del trabajo con los conocimientos especializados de la CFI sobre el desarrollo del sector privado.

■ Reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Jordania

Problema abordado

96. Según una reseña de política sobre la igualdad de remuneración elaborada en 2010 por la Comisión Nacional para Asuntos de la Mujer de Jordania, el salario medio mensual de las mujeres es de 314 dinares de Jordania (o el equivalente de 443 dólares de los Estados Unidos), en comparación con el salario medio mensual de los hombres, de 364 dinares de Jordania (o 514 dólares de los Estados Unidos). También es significativo que casi la mitad de las mujeres empleadas en Jordania sean profesionales que ganan un 33 por ciento menos que sus homólogos masculinos.

Política del Gobierno

97. La estrategia nacional del Gobierno para las mujeres de 2006-2010 se centraba en cinco temas fundamentales, uno de los cuales era

el «empoderamiento económico». Este tema ponía de relieve la importancia de luchar contra la discriminación basada en la remuneración y de abordar el problema de los bajos ingresos que perciben las mujeres como consecuencia de la misma. La igualdad de remuneración sigue siendo una prioridad en la estrategia nacional para las mujeres de 2011-2015 y en la estrategia nacional en materia de empleo. Ambas tienen por objeto abordar el problema de la remuneración inferior en los puestos de trabajo generalmente ocupados por mujeres, en el contexto de su creciente participación en la fuerza de trabajo.

Resultados concretos logrados

98. Tras la constitución por parte del Gobierno y de los interlocutores sociales de una Comisión Directiva Nacional encargada de coordinar y dirigir las iniciativas para promover la igualdad de remuneración en Jordania, en julio de 2011 se creó una Comisión Directiva Nacional para la Igualdad de Remuneración tripartita ampliada, con el mandato de promover la cooperación entre sus miembros en la aplicación de un Plan de Acción Nacional sobre la igualdad de remuneración (en curso de redacción) y de coordinar las actividades destinadas a lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Asimismo, se han creado dos subcomisiones: una subcomisión jurídica, encargada de mejorar las políticas y la legislación en materia de igualdad de remuneración y de formular recomendaciones sobre las modificaciones legislativas, y una subcomisión de investigación, encargada de realizar investigaciones a fondo sobre la discriminación basada en la remuneración que sirvan de base para la elaboración de las políticas y los programas.

Medidas adoptadas por la OIT

99. La OIT ha proporcionado apoyo técnico y financiero al Ministerio de Trabajo y a la Comisión Nacional para Asuntos de la Mujer de Jordania para la creación de la Comisión Directiva Nacional para la Igualdad de Remuneración. También ha proporcionado apoyo técnico para la inclusión de disposiciones que promuevan la igualdad de remuneración en la estrategia nacional en materia de empleo, y ha colaborado con la Comisión Nacional para Asuntos de la Mujer de Jordania

en la realización de un estudio nacional sobre la igualdad de remuneración y en la puesta en marcha de una campaña para apoyar a las mujeres trabajadoras. Además, se impartió formación para que los miembros de la Comisión Directiva Nacional para la Igualdad de Remuneración comprendieran mejor el concepto de trabajo de igual valor. Actualmente, la OIT colabora con los interlocutores sociales para institucionalizar el uso de métodos de evaluación no sexista de los empleos en diferentes sectores e incluir la cuestión de la igualdad de remuneración en los mecanismos de negociación colectiva de Jordania.

Alianzas

100. Estos resultados concretos se han logrado con el apoyo del Ministerio de Trabajo, la Comisión Nacional para Asuntos de la Mujer y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

■ La lucha contra el trabajo infantil en Indonesia

Problema abordado

101. Según el Instituto de Estadística de Indonesia (febrero de 2010), por lo menos 4 millones de los 58,8 millones de niños indonesios con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años están empleados, y por lo menos 1,7 millones de esos niños se consideran niños trabajadores.

Política del Gobierno

102. En 2001, el Gobierno de Indonesia creó un Comité de Acción Nacional sobre la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, el cual elaboró un Plan de Acción Nacional en el que se constataba la necesidad de «prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil mediante un programa llevado a cabo en tres fases a lo largo de 20 años». Desde entonces, el Gobierno ha reforzado el marco jurídico sobre el trabajo infantil y la explotación de los niños con un nuevo marco de legislación laboral, una nueva ley sobre la trata y una ley de protección de la infancia, entre otras cosas. El Gobierno ha ampliado el acceso a la educación, especialmente en las zonas rurales, al reducir los costos de la educación para las familias pobres, por ejemplo mediante transferencias monetarias condicionadas.

Resultados concretos logrados

103. Desde 2009, el Gobierno ha asignado un 20 por ciento de su presupuesto nacional a la educación. En 2010, ofreció asistencia a 2,3 millones de estudiantes pobres escolarizados en los niveles de enseñanza elemental a universitaria. En 2011, la partida del presupuesto nacional se aumentó todavía más para beneficiar a 2,7 millones de estudiantes pobres. Desde 2007, el Gobierno aplica un programa de transferencias monetarias condicionadas, denominado Programa Keluarga Harapan (Programa de Familia Esperanzada). A finales de 2011, 1.116.000 hogares se beneficiaron del programa. El Gobierno tiene previsto llevar a cabo este programa a escala nacional en 2012.
104. El Gobierno ha asignado más de 6,6 millones de dólares de los Estados Unidos y ha apartado a más de 10.000 niños de los trabajos peligrosos, entre ellos a niños de la calle. En 2012, el objetivo del Gobierno es aportar 10 millones de dólares de los Estados Unidos para apartar a casi 15.000 niños de los trabajos peligrosos.

Medidas adoptadas por la OIT

105. La OIT brindó apoyo y orientaciones al Comité de Acción Nacional tripartito y a los mandantes tripartitos. Ello incluyó el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos para luchar contra el trabajo infantil a través de cursos de formación especializados (sobre temas como la inspección del trabajo, el seguimiento del trabajo infantil, la recopilación y el análisis de datos o la mejor manera de formular el programa de transferencias monetarias condicionadas y de participar eficazmente en el mismo); la formación y el asesoramiento ofrecidos a los propietarios de plantaciones (aceite de palma, caucho y tabaco) sobre las prácticas adecuadas en materia de SST para mejorar las condiciones de trabajo de los niños que han cumplido la edad mínima de admisión al empleo; la formación impartida a instructores de los centros públicos de formación profesional, y la organización de seminarios y talleres para elaborar directrices relativas a la presentación de informes sobre el trabajo infantil para los gobiernos provinciales y municipales o de distrito, con el fin de respaldar la iniciativa del Ministerio de Asuntos Interiores en el marco del Plan de Acción Nacional.

Alianzas

106. La OIT trabaja en estrecha colaboración con el Gobierno de Indonesia, los interlocutores sociales y las autoridades de los gobiernos locales. El programa recibió fondos del Gobierno de los Estados Unidos y del Gobierno de los Países Bajos.

■ Medidas de alcance mundial para promover la ratificación y aplicación efectiva del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)

Problema abordado

107. El Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, refunde 37 convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1920 que abordan las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar. El Convenio exige el cumplimiento de las disposiciones de fondo de todos los convenios precedentes. Para que entre en vigor, se deberán haber registrado las ratificaciones de al menos 30 Estados Miembros que en conjunto posean como mínimo el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

Política gubernamental

108. Ochenta y cinco países que asistieron a las reuniones de la OIT durante 2010-2011 se mostraron favorables a la rápida entrada en vigor y a la aplicación efectiva del Convenio.

Resultados concretos logrados

109. En diciembre de 2011, 22 Estados Miembros habían ratificado el MLC, 2006, 17 de ellos en el curso del bienio, que en conjunto representan más del 56 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial. Estos Estados Miembros comprenden los principales Estados del pabellón, Estados del puerto y países de origen de la gente de mar de todo el mundo. En varios países, diversos actores privados de este sector han participado en la elaboración de actividades de formación para inspectores, de medidas técnicas y de convenios colectivos a fin de aplicar las disposiciones sobre las condiciones de trabajo a bordo de los buques del MLC, 2006, mucho antes de la entrada en vigor del instrumento.

Medidas adoptadas por la OIT

110. La OIT ha proporcionado asesoramiento jurídico a más de 50 países y se han realizado 31 exámenes de la legislación utilizando los modelos de disposiciones jurídicas nacionales elaborados por la OIT para ratificar el Convenio o avanzar hacia su ratificación. También ha organizado una amplia gama de actividades de formación entre las que cabe mencionar la creación de la Academia sobre el Trabajo Marítimo en el Centro de Turín, así como programas tripartitos regionales y nacionales. Se impartió formación a un total de 227 inspectores del trabajo marítimo que obtuvieron los certificados correspondientes, y se informó de que 7.740 personas recibieron a su vez formación a través de actividades nacionales organizadas por esos inspectores. Ochenta y un inspectores de la Federación Internacional de

los Trabajadores del Transporte procedentes de todas las regiones recibieron formación y los correspondientes certificados para reforzar las inspecciones gubernamentales. Se publicaron manuales de la OIT con modelos de disposiciones jurídicas nacionales para aplicar el MLC, 2006, y sus disposiciones en materia de seguridad social.

Alianzas

111. Los logros y las actividades mencionados han sido posibles gracias a la colaboración con los mandantes de la OIT, en particular con los Gobiernos de Australia, República de Corea, Italia, Jamaica, Reino Unido y Suecia, así como con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, que aportaron fondos o brindaron apoyo a través de los servicios prestados por su personal.

Resultados orgánicos





Objetivo estratégico

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

112. La labor de la OIT relativa al empleo realizada durante el bienio estuvo marcada por la crisis económica mundial y abarcó actividades de promoción de alto nivel, alianzas con instituciones de ámbito mundial y regional, y el apoyo brindado a los mandantes en los países.
113. Las orientaciones de política contenidas en el Pacto Mundial para el Empleo (CIT, junio de 2009) y las orientaciones estratégicas formuladas en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo (CIT, junio de 2010) guiaron la labor de la OIT. Ello ha permitido aplicar un enfoque más amplio e integrado de las políticas de empleo, basado en un asesoramiento en materia de políticas que vincula las medidas de actuación sobre la oferta con intervenciones que actúan sobre la demanda agregada, así como en nuevos conocimientos analíticos sobre las políticas macroeconómicas, de inversión, comerciales, de empleo y laborales.
114. Este enfoque se ha aplicado en un contexto mundial y regional muy diferenciado, en el que algunos países han solicitado apoyo para la adopción de medidas de respuesta a la crisis en el marco del Pacto Mundial para el Empleo, mientras que otros países con tasas de crecimiento más favorables han solicitado un apoyo más amplio. Un elemento común fue el asesoramiento en materia de políticas basado en datos empíricos sobre las políticas más eficaces en cada contexto.
115. La promoción de políticas de alto nivel incluyó la presentación de contribuciones al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre respuestas a la crisis, a la cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados celebrada en Estambul (mayo de 2011) y a la Reunión Regional Africana (octubre de 2011); la elaboración de una propuesta de estrategia de formación para el G-20 (junio de 2010) y de reseñas de políticas para las reuniones de los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 celebradas en abril de 2010 y septiembre de 2011, y la presentación de contribuciones al Grupo de trabajo sobre desarrollo del G-20.
116. La OIT ha trabajado en estrecha colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el ámbito del empleo juvenil, con los bancos regionales de desarrollo en lo que respecta a las políticas de empleo y con el Banco Mundial en la realización de un inventario de las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis en 85 países. En las estrategias de inversión en infraestructuras con alto coeficiente de empleo y de innovación en los programas de empleo público también se ha colaborado estrechamente con el Banco Mundial y el PNUD, así como con las comunidades económicas y los bancos regionales. La labor conjunta realizada con la Organización Mundial del Comercio (OMC) mejoró los conocimientos sobre la mejor manera de combinar los objetivos de las políticas relativas al comercio y al empleo para que se refuercen mutuamente. También se ha comenzado a desarrollar una plataforma mundial para el intercambio de conocimientos con el fin de ayudar a los gobiernos y al sector privado a adecuar mejor la educación y la formación para la adquisición de competencias profesionales al mundo del trabajo.
117. Se brindó apoyo a los mandantes en los países, en forma de análisis relativos al Pacto Mundial

para el Empleo, en la Argentina, Bulgaria, El Salvador, Indonesia, Jordania, Malí, Mongolia, Nigeria y Sudáfrica. Asimismo, se aplicó un enfoque integral de las políticas de empleo en diez países, entre los que figuraban Malawi y Viet Nam. En un gran número de países se brindó asesoramiento en materia de políticas y apoyo a los mandantes en el ámbito de la promoción de empresas sostenibles.

118. Una característica fundamental de todos estos logros es la mejor comprensión de la incidencia de distintas políticas en el empleo productivo y el trabajo decente y, por lo tanto, de la necesidad de integrar mejor los objetivos de empleo en las políticas económicas, comerciales, de desarrollo y sectoriales. La ampliación de la base de conocimientos y la mejora de los instrumentos analíticos serán de crucial importancia para lograr dicha integración.

Resultado 1:

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

Recursos destinados al Resultado 1 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)							
Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
71.197.582	80.300.000	No se aplica*	151.497.582	69.682.191	105.121.344	4.712.573	179.516.108

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (30.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

119. El apoyo de la OIT permitió a un total de 29 Estados Miembros introducir reformas de política y normativas u otras medidas destinadas a mejorar el acceso de las personas a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de ingresos (en comparación con la meta fijada para el bienio de 40 Estados Miembros). En algunos casos, se realizaron progresos simultáneos en varias esferas, medidos por los distintos indicadores correspondientes a este resultado (por ejemplo, en China, Indonesia e Iraq).
120. Los mejores resultados concretos (por encima de la meta fijada para el bienio) se obtuvieron en relación con las medidas relativas a las políticas de empleo, la recuperación en caso de catástrofe natural o de conflicto y las inversiones con alto coeficiente de empleo (indicadores 1.1, 1.4 y 1.5). Muchos gobiernos han dado prioridad a los resultados en materia de empleo mediante políticas macroeconómicas, empresariales y del mercado de trabajo incluyentes, sobre todo a raíz de la recesión

mundial de 2008-2011, que ha tenido graves efectos en los mercados de trabajo nacionales. Como resultado de la asistencia de la OIT, los objetivos de empleo se han situado en el centro de las estrategias nacionales de desarrollo en países como el Camerún, Gabón, Iraq, Jordania y Malawi. Del mismo modo, en un gran número de países se han adoptado políticas y planes nacionales en materia de empleo (Bosnia y Herzegovina, Camerún, Iraq, Jordania, Malawi, Mauricio y Viet Nam).

121. Las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis, principalmente en el marco del Pacto Mundial para el Empleo, se han traducido por lo general en políticas de recuperación de la crisis a corto plazo y en estrategias a más largo plazo para abordar los problemas estructurales en materia de empleo. Indonesia y Sudáfrica son dos casos concretos en que, con el apoyo de la OIT, las metas y los objetivos en materia de empleo han sido integrados en estrategias de crecimiento y desarrollo a mediano o a más largo plazo. En Indonesia, el Gobierno

ha utilizado las herramientas de evaluación de la OIT a fin de determinar los mejores planteamientos para la creación de empleo de su paquete de estímulo fiscal. Ambos países han aumentado sus inversiones en infraestructuras intensivas en empleo como parte de sus medidas anticíclicas para paliar los efectos de la crisis. En Sudáfrica, la OIT ha proporcionado asistencia técnica al Programa Ampliado de Obras Públicas que, en 2010-2011, creó el equivalente de 20.000 empleos a tiempo completo. El 60 por ciento del número total de beneficiarios eran mujeres y el 50 por ciento jóvenes de ambos sexos. La Oficina también ha impartido formación sobre los programas públicos de empleo al personal de los programas de trabajo comunitario, que en abril de 2011 habían generado cerca de 100.000 oportunidades de trabajo en nueve provincias. En Liberia, el apoyo prestado en materia de creación de capacidad y ejecución al personal de los ministerios de obras públicas y agricultura, así como a empresarios de los sectores público y privado, permitió la creación de 16 empresas y la generación de aproximadamente 50.000 días de trabajo, gracias a la utilización de enfoques basados en inversiones intensivas en empleo en los proyectos de inversión en infraestructuras agrícolas y rurales. También se ha incorporado un fuerte componente de creación de empleo a las respuestas en caso de catástrofe o de conflicto. A este respecto, cabe mencionar el ejemplo de Somalia, país en el que los programas de empleo llevados a cabo con el apoyo de la OIT permitieron la creación de cerca de 143.000 días de trabajo y el desarrollo de 124 oportunidades de empleo a más largo plazo.

122. La asistencia brindada por la OIT a los cuatro países que introdujeron medidas para instaurar sistemas de análisis e información sobre el mercado de trabajo o reforzarlos se basó en nuevos instrumentos analíticos, en particular en información estadística y análisis de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos al empleo (indicador 1.3). Asimismo, los mandantes de cinco países introdujeron iniciativas o reformas de política para facilitar la transición de las actividades informales hacia la economía formal gracias a la asistencia de la OIT (indicador 1.6). Ello se sumó a los avances realizados en esferas concretas, plasmados en otros indicadores de resultados relativos a la ampliación de la seguridad

social o a la administración e inspección del trabajo, entre otros.

123. La consecución parcial de la meta del bienio fijada para la labor relativa a las políticas nacionales en materia de finanzas sociales se debe principalmente al hecho de que los criterios de medición, que hacen hincapié en las reformas financieras impulsadas por las autoridades nacionales (por ejemplo, por los bancos centrales), han demostrado ser una manera poco realista de medir los resultados que pueden lograrse con el apoyo de la OIT. Así pues, esos criterios se han revisado para el bienio 2012-2013. Aun así, se han realizado progresos en la promoción de intervenciones financieras que promuevan trabajos y servicios decentes para los trabajadores pobres, en el marco de estrategias más amplias de protección social u otras cuestiones laborales. En Malí, por ejemplo, la Oficina respaldó la puesta en marcha a título experimental de un nuevo sistema mutual de salud en el marco de la estrategia nacional destinada a proporcionar una cobertura sanitaria universal.
124. Los resultados concretos del bienio y la labor realizada en muchos países permiten decir que la OIT se encuentra en una situación relativamente buena para alcanzar la meta fijada en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según la cual en 2015 al menos 50 Estados Miembros habrán mejorado su capacidad de formular y aplicar políticas coordinadas y coherentes que den prioridad a la generación de empleo productivo.

Vinculación con otros resultados

125. En la mayoría de los países, la labor de la OIT relativa a los programas de obras públicas es un ejemplo ilustrativo de una estrategia que abarca varias dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Así, por ejemplo, en Camboya, el programa de obras públicas se incluyó en la estrategia nacional en materia de protección social. De este modo, la generación de empleo y de ingresos pasó a formar parte de un plan general para proporcionar un nivel básico de protección social al mayor número posible de pobres (Resultado 4). En la India, la asistencia brindada por la OIT para desarrollar programas públicos de empleo ha introducido innovaciones para beneficiar a las mujeres y los jóvenes y promover la productividad y la rendición de cuentas en los sectores

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	8 Estados Miembros	10 Estados Miembros	Camerún, Gabón, Malawi, Mauricio		Iraq, Jordania	China, Nepal, Viet Nam	Bosnia y Herzegovina
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	9 Estados Miembros	1 Estado Miembro				Indonesia	
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	5 Estados Miembros	4 Estados Miembros	Egipto, Eritrea, Sudán			Indonesia	
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	7 Estados Miembros	8 Estados Miembros	Burundi, República Democrática del Congo, Somalia	Haití	Iraq, Líbano	Filipinas, Pakistán	
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	5 Estados Miembros	6 Estados Miembros	Liberia, Madagascar, Sudáfrica	Paraguay		Camboya, Indonesia	
1.6. Número de Estados Miembros en los que, con el apoyo de la OIT, los gobiernos o las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores han tomado iniciativas en ámbitos de política que facilitan la transición de las actividades informales hacia la economía formal	6 Estados Miembros	5 Estados Miembros	Namibia	Argentina, Brasil		China	Kazajstán

del medioambiente, las infraestructuras y los servicios, entre otros (Resultados 2, 3 y 13).

126. Las actividades en el ámbito de las políticas de empleo se compaginaron a menudo con la labor relativa a las políticas de desarrollo de las competencias profesionales (Camerún, Jordania) y, cada vez más, con la labor relativa al entorno propicio para el desarrollo empresarial (Indonesia) (Resultados 2 y 3). También se ha iniciado una labor innovadora para medir el impacto de las intervenciones en materia de finanzas sociales. A este respecto, cabe mencionar el ejemplo de Nigeria, donde la Oficina brindó apoyo a una institución de microfinanciación para la puesta en marcha

a título experimental de un nuevo servicio financiero (préstamos para pagar la matrícula escolar) con el fin de reducir la incidencia del trabajo infantil entre sus clientes. Alrededor de 18.000 clientes se beneficiaron de este servicio, vinculado a una campaña de sensibilización sobre el trabajo infantil (Resultado 16).

Igualdad de género y no discriminación

127. Se incluyeron iniciativas que abordaban específicamente las consideraciones y necesidades de género en la mayor parte de las políticas o reformas impulsadas con el apoyo de la OIT para facilitar la transición al sector formal, principalmente en China, Kazajstán y Namibia. En otros países, como en Viet Nam,

la OIT ayudó a preparar estudios orientados a la formulación de políticas que incorporaban las cuestiones de género y vinculaban el empleo con otras esferas de política socioeconómica para respaldar la formulación de políticas basadas en datos empíricos. En varios países, los programas de empleo incluían metas para incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, en un programa de recuperación del empleo llevado a cabo en Iraq, se fijaron objetivos específicos de género en la concesión de préstamos a microempresas y pequeñas empresas (el 20 por ciento de los beneficiarios eran mujeres). En América Latina, donde la OIT está ejecutando proyectos sobre agua y saneamiento con otros organismos de las Naciones Unidas, financiados con cargo al Fondo para el logro de los ODM, la participación de los pueblos indígenas y de las comunidades rurales se ha impulsado mediante metodologías y herramientas participativas de base comunitaria de la OIT que promueven tecnologías apropiadas basadas en la utilización de mano de obra (Honduras, Nicaragua, Panamá y Paraguay).

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

128. La Oficina ha reforzado las bases teóricas y empíricas de este resultado, principalmente mediante estadísticas actualizadas y análisis del impacto de la crisis económica en el empleo y el mercado de trabajo. Ello incluye: estimaciones y análisis de las tendencias mundiales del empleo, incluidas las mujeres, los jóvenes, los trabajadores pobres y sus vulnerabilidades; análisis de las instituciones del mercado de trabajo en los países emergentes, y estimaciones de la relación entre el crecimiento y el empleo en los países del G-20 y las economías en desarrollo. Estos datos y análisis han contribuido a la celebración de debates mundiales sobre políticas al más alto nivel político, en particular en el marco de las reuniones del G-20 y otras conferencias y cumbres importantes de las Naciones Unidas en los ámbitos económico y social. También han orientado el asesoramiento en materia de políticas y los servicios de asesoramiento de la OIT destinados a los Estados Miembros. Así, por ejemplo, una nueva publicación de la OIT sobre el seguimiento de los indicadores de los ODM relativos al empleo en África, junto con actividades de desarrollo de la capacidad y de diálogo sobre políticas específicamente dirigidas a los mandantes, constituyeron la base de las reformas introducidas en Egipto, Eritrea y Sudán para mejorar la recopilación de datos, su análisis y la presentación de informes sobre los indicadores relativos al empleo de la meta 1b del primer ODM.
129. También se ha hecho un gran uso de otras herramientas nuevas, tales como una guía sobre las políticas de empleo, metodologías de evaluación de los efectos sobre el empleo, diagnósticos en materia de empleo e instrumentos de focalización durante las discusiones tripartitas celebradas a nivel regional y nacional y en un nuevo curso sobre políticas de empleo impartido en el Centro de Turín. Ello se tradujo en políticas centradas en la adopción de medidas específicas a corto y a más largo plazo para fomentar el crecimiento del empleo. En China, por ejemplo, la asistencia de la OIT permitió la inclusión de metas relativas al empleo en el plan quinquenal nacional (2011-2015), así como la realización de un examen de los efectos de las inversiones públicas en el empleo por parte de los ministerios de planificación y de trabajo. Los interlocutores sociales han dado muestras de un mayor compromiso en la ejecución de los programas, tal como pone de manifiesto la implicación de la Federación de Empleadores del Pakistán y de la Federación de Trabajadores del Pakistán en las intervenciones basadas en programas de remuneración del trabajo en efectivo posteriores a inundaciones, que utilizaron fondos movilizados entre sus miembros.
130. Los seminarios organizados por la OIT en las regiones dirigidos a profesionales del mundo del trabajo siguieron siendo la plataforma internacional para el intercambio de conocimientos Sur-Sur sobre prácticas laborales que movilizó a más países. Estos seminarios, en su mayor parte financiados por los propios países, movilizaron a unos 400 profesionales del ámbito laboral procedentes de 29 países durante el bienio. En África, se celebran reuniones ministeriales paralelamente a estos seminarios. En el decimocuarto seminario realizado en Ghana (2011), los ministerios de trabajo y de obras públicas de 13 países de África pidieron a la OIT que intensificara su cooperación con otros asociados internacionales para promover inversiones intensivas en empleo, en infraestructuras y en otros sectores.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

131. La experiencia adquirida durante el bienio ha puesto de relieve la necesidad de centrarse en mayor medida en la calidad y el desarrollo oportuno de la base de conocimientos de la OIT, incluida la formulación, la aplicación y la eficacia de políticas que funcionen en distintos contextos. En 2012-2013, la mejora de los datos y de la información analítica sobre crecimiento y empleo y su integración en las políticas nacionales será una cuestión prioritaria.
132. En los países afectados por situaciones de emergencia, disturbios sociales y conflictos, la implicación de la OIT desde el primer momento es fundamental para determinar las condiciones de la recuperación a mediano o largo plazo teniendo en cuenta el Programa de Trabajo Decente. En tales contextos, tanto los mandantes como la comunidad internacional buscan asistencia inmediata en muchas esferas de actividad de la OIT. Esta implicación desde el primer momento es un elemento clave para movilizar recursos entre los donantes y potenciar las alianzas en las Naciones Unidas y el sistema multilateral. Un ejemplo de ello es la experiencia de la OIT en Haití, donde logró movilizar fondos extrapresupuestarios adicionales por valor de unos 12,5 millones de dólares de los Estados Unidos 18 meses después de producirse el terremoto.
133. Las conclusiones preliminares de una evaluación independiente de la estrategia de la OIT en el ámbito de las finanzas sociales pone de relieve el hecho de que la implicación de la

Organización en los microseguros ha sido un medio particularmente eficaz para lograr una mayor influencia en el entorno de las microfinanzas a escala mundial. En el futuro, la Oficina deberá estructurar mejor su estrategia, en particular con el fin de aumentar al máximo la eficacia de su labor para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores y promover el empleo mediante la inclusión financiera.

134. La OIT tuvo que hacer frente a algunas dificultades en materia de medición en relación con el indicador 1.1 relativo a las políticas de empleo durante el bienio. El requisito de satisfacer los dos criterios fijados para este indicador no tiene en cuenta el hecho de que muchos países siguen varios caminos al formular las políticas. Cada vez más los países formulan sus estrategias de empleo en el marco de la planificación del desarrollo nacional, mientras que otros países prefieren desarrollar estrategias globales o sectoriales en materia de empleo, o medidas especiales anticrisis y de estímulo económico. Además, una parte importante de la labor de la OIT se centra en la prestación de apoyo a los países para la aplicación y evaluación de las políticas mucho tiempo después del ciclo de adopción de las mismas, mientras que los criterios de este indicador sólo miden los resultados de las nuevas iniciativas de formulación de políticas. La Oficina está considerando la posibilidad de revisar los criterios correspondientes a este indicador a fin de permitir una medición más precisa de los resultados logrados con el apoyo de la OIT.

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

Recursos destinados al Resultado 2 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
43.033.685	37.000.000	No se aplica*	80.033.685	42.117.743	56.044.080	1.961.346	100.123.169

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (30.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

135. Con el apoyo de la OIT, 14 Estados Miembros impulsaron políticas de desarrollo de las competencias profesionales o reformas institucionales, por ejemplo mediante la extensión de la formación útil para el empleo a personas en situación de desventaja en el mercado de trabajo (indicadores 2.1 a 2.3). Otros siete Estados Miembros introdujeron medidas para mejorar los servicios de empleo, lo que refleja los esfuerzos realizados para reforzar esos servicios y las políticas del mercado de trabajo durante la crisis (indicador 2.4). Por último, 14 Estados Miembros elaboraron y aplicaron políticas o programas sobre el empleo juvenil.
136. La estrategia de la Oficina se centró en tres ámbitos fundamentales:
 - *Sentar unas bases analíticas sólidas para el asesoramiento en materia de políticas y la prestación de asistencia técnica en los países* – En los estudios empíricos realizados en 21 países y en sectores seleccionados se identificaron deficiencias en materia de competencias profesionales que limitan el crecimiento de los empleos verdes y se extrajeron enseñanzas de las prácticas de los países para subsanarlas. En una evaluación preliminar de los programas de formación y reconversión profesional elaborados en respuesta a la recesión económica se compararon los resultados de los informes de seguimiento de los programas en una docena de países.
 - *Desarrollar la capacidad de los mandantes para abordar el contexto nacional, evaluar los resultados e intercambiar conocimientos* – Se elaboraron nuevas herramientas para proporcionar orientaciones en materia de políticas sobre la base de investigaciones anteriores y de las enseñanzas extraídas de los proyectos de cooperación técnica sobre la mejora de los sistemas de aprendizaje informal y de la formación y las condiciones de trabajo del profesorado en la formación técnica y profesional, así como de la formación en materia de integración de la discapacidad e igualdad. Los proyectos de cooperación técnica ayudaron a los mandantes a reformar las políticas y los sistemas nacionales de competencias profesionales (Bangladesh y Zimbabwe), a ampliar el acceso a una formación pertinente para el empleo en las zonas rurales (Benín, Burkina Faso y Sri Lanka), a incluir a las personas con discapacidad en la formación profesional y sobre iniciativa empresarial (República Unida de Tanzania y Zambia) y a elaborar y poner en marcha programas integrales sobre el empleo juvenil (Perú y Serbia).
 - *Dar mayor proyección a la labor de la OIT en materia de competencias y empleabilidad a través de alianzas externas* – En 2010, la Oficina presentó la *Estrategia de formación para un crecimiento sólido, sostenido y equilibrado* a la Cumbre del G-20 celebrada en Toronto, basándose en el marco conceptual de la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo adoptada en la reunión de 2008 de la Conferencia.

En la Cumbre de Seúl (noviembre de 2010) se creó el Grupo de trabajo sobre desarrollo del G-20, el cual pidió a la OIT que coordinara las actividades realizadas con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Banco Mundial para ayudar a los países de bajos ingresos a utilizar la estrategia de formación para el G-20 con el fin de mejorar sus competencias para la formulación de estrategias de empleo, elaborar indicadores y reforzar el intercambio de conocimientos. Algunos países del G-20 han financiado actividades de intercambio de conocimientos, por ejemplo a través del Centro de Turín. La colaboración entre la OIT y la OCDE y la nota de política conjunta sobre el empleo juvenil contribuyeron a la decisión de los líderes del G-20 de dar prioridad al empleo de los jóvenes en 2012.

137. Los resultados logrados y la labor realizada en otros países son elementos prometedores para llegar a la situación prevista para 2015, detallada en el Marco de Políticas y Estrategias

para 2010-2015. Esta situación requiere que más de 30 Estados Miembros hayan armonizado la demanda y la oferta de formación, ampliado el acceso a oportunidades de formación a una proporción más importante de trabajadores e integrado el desarrollo de las competencias profesionales en las políticas de desarrollo nacionales y sectoriales.

Vinculación con otros resultados

138. Las investigaciones sobre las competencias profesionales en relación con los empleos verdes contribuyeron al desarrollo de la base de conocimientos de la Iniciativa de Empleos Verdes de la OIT (Resultado 3). En una serie de estudios de casos analíticos se extraían enseñanzas sobre la eficacia del diálogo social y la negociación colectiva a la hora de promover la formación en el lugar de trabajo, el aprendizaje continuo y la igualdad de género (Resultado 12). Como parte de la respuesta a la crisis, la Oficina ayudó a los Estados Miembros a desarrollar la capacidad de los servicios públicos de empleo para poner en marcha programas de repartición del trabajo de manera que se prestara atención a las condiciones de trabajo (Resultado 5). En Asia

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África	7 Estados Miembros, de los cuales 2 en África	Sudán, Zimbabwe	Barbados, México	Iraq, Líbano	Bangladesh	
2.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a una formación pertinente para las comunidades rurales	8 Estados Miembros, de los cuales 4 en África	5 Estados Miembros, de los cuales 3 en África	Benin, Burkina Faso, Egipto			Sri Lanka, Timor-Leste	
2.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, facilitan el acceso a los programas de formación pertinentes para las personas con discapacidad	7 Estados Miembros	2 Estados Miembros	Zambia				Armenia
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	5 Estados Miembros, de los cuales 2 en África	7 Estados Miembros, de los cuales 2 en África	Egipto, Sudán	Argentina, Perú	Líbano	Camboya, República Democrática Popular Lao	
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	15 Estados Miembros, de los cuales 6 en África	14 Estados Miembros, de los cuales 4 en África	República Democrática del Congo, Kenya, República Unida de Tanzania, Zimbabwe	Argentina, Costa Rica, Honduras, Perú		Indonesia, Nepal, Timor-Leste	Albania, Serbia, Turquía

Sudoriental, se impartió formación sobre la regulación de las agencias de empleo privadas con el fin de ayudar a los países a luchar contra la trata de seres humanos (Resultado 15). Los programas de reconocimiento de las competencias profesionales puestos en marcha en Asia Sudoriental promovieron enfoques para mejorar la captación de cerebros en las políticas de migración laboral (Resultado 7). La orientación en materia de políticas para mejorar el aprendizaje informal incluyó actividades de sensibilización sobre el acceso a las prestaciones de la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo y el VIH y el sida (Resultados 4, 6 y 8). Las investigaciones sobre la migración de los jóvenes (Resultado 7) realizadas en nueve países contribuyeron a reforzar la base de conocimientos sobre la relación entre el empleo juvenil y la migración. A raíz de ello, en varias políticas de empleo juvenil y diversos planes de acción nacionales se establecen prioridades sobre la gestión de la migración de los jóvenes (por ejemplo, en Albania, Honduras, Perú y Serbia).

Igualdad de género y no discriminación

139. La igualdad de género fue un importante componente de la labor relativa al aprendizaje, la formación de base comunitaria y el empleo juvenil. Se desarrolló la capacidad de los servicios públicos de empleo para superar los estereotipos de género y la segregación profesional, entre otras cosas. Una evaluación independiente de los proyectos confirmó el valor añadido que aportaba la combinación de campañas de defensa de los derechos con proyectos de demostración sobre la manera de superar las barreras físicas y sociales que excluyen a las personas con discapacidad de las oportunidades en materia de formación y empleo.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

140. La capacidad de los mandantes se desarrolló de distintas maneras durante el bienio y, en muchos casos, se compaginó con reformas políticas e institucionales. Así, por ejemplo, en Bangladesh la OIT ayudó a reformar el sistema de desarrollo de las competencias profesionales mediante asesoramiento técnico, consultas tripartitas y el fortalecimiento de la capacidad del personal de los organismos gubernamentales competentes. En Armenia, la OIT ayudó a formar al personal del organismo de empleo

y de varios centros de empleo estatales en tres regiones piloto, lo que dio lugar a la elaboración de un programa de intervención activa en el mercado de trabajo sobre el desarrollo de las competencias profesionales de las personas con discapacidad y la adaptación del lugar de trabajo. En Egipto y Sudán, la Oficina ayudó a reforzar los servicios públicos de empleo evaluando las necesidades, impartiendo formación al personal y adaptando las herramientas sobre orientación profesional, entre otras cosas.

141. En la mayoría de los países, la labor de la OIT relativa al empleo juvenil incluyó servicios de asesoramiento técnico y actividades de creación de capacidad para un gran número de ministerios y organismos públicos, incluido el fortalecimiento de varios comités interinstitucionales (Albania, Costa Rica, Honduras, Serbia y Turquía). Se partió de un enfoque integrado e interinstitucional, que demostró ser eficaz para aumentar la adhesión y el compromiso nacionales respecto de las reformas. Este enfoque también permitió optimizar el apoyo interinstitucional destinado a ampliar la capacidad institucional para concebir y aplicar estas reformas. En Albania, Perú y Serbia, el apoyo brindado por la OIT a las oficinas nacionales de estadística, en particular para el diseño y la realización de encuestas nacionales, ayudó a reforzar las bases empíricas del empleo juvenil, lo que a su vez contribuyó a una formulación adecuada de las políticas y los programas.
142. Determinadas iniciativas de la OIT iban dirigidas a los interlocutores sociales. A título de ejemplo, cabe mencionar la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad, puesta en marcha por la OIT en 2010 para facilitar el intercambio de conocimientos sobre prácticas adecuadas y desarrollar proyectos y servicios conjuntos. A finales de 2011, la red estaba integrada por aproximadamente 35 empresas multinacionales y 12 organizaciones de empleadores. Otro ejemplo es la asistencia prestada a diversas instituciones de interlocutores sociales en Zimbabwe, gracias a la cual se crearon 18 oficinas de competencias para las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los ámbitos nacional y local con objeto de ayudar a ajustar la demanda y la oferta de competencias profesionales en colaboración con los ministerios competentes. En Albania, Indonesia y Perú, se ayudó a los

sindicatos a adaptar y poner en marcha un programa de formación sobre los derechos en el trabajo dirigido a los jóvenes.

143. El Centro de Turín amplió la cartera y la difusión de sus iniciativas de formación para ajustarse mejor a la demanda. Además de la Academia de Competencias puesta en marcha en octubre de 2011, las actividades de formación incluyeron una evaluación del impacto de las intervenciones en materia de empleo juvenil, el tema del empleo de los jóvenes y la integración de la discapacidad, y un curso sobre competencias profesionales específicamente concebido para los países del Caribe, que ayudó a desarrollar la estrategia nacional en materia de recursos humanos para 2011-2016 en Barbados.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

144. A continuación se resumen las principales enseñanzas extraídas de la aplicación del programa en 2010-2011 y de las conclusiones de las evaluaciones.

- Los beneficios derivados de la ampliación de la base de conocimientos han sido importantes, tal como ilustran las crecientes solicitudes para contribuir a las estrategias bilaterales en materia de competencias profesionales (Alemania, Países Bajos y Federación de Rusia), así como a las redes regionales (Unión Europea) y multilaterales (G-20, Grupo de trabajo interinstitucional sobre enseñanza y capacitación técnica y profesional). Entre las nuevas prioridades en materia de investigación cabe mencionar la puesta a prueba de las guías de evaluación de las competencias profesionales en el marco de las estrategias nacionales de empleo y de las distintas opciones para reforzar los componentes de los sistemas de competencias. Además, para mejorar el intercambio de conocimientos entre los mandantes, la Oficina seguirá desarrollando la plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo, puesta en marcha en 2011 para dar curso a las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia en 2010.
- La evaluación de un proyecto financiado por la Comisión Europea y llevado a cabo en Viet Nam para recabar información sobre el mercado de trabajo corroboró el

valor añadido de la integración de las intervenciones en el ámbito de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los servicios públicos de empleo realizadas en el marco de proyectos con los programas de formación. La Oficina incorporará esta labor interdisciplinaria – que vincula la capacidad para mejorar la información sobre el mercado de trabajo con la capacidad de prestar servicios de empleo sobre la base de esta información – en la concepción de los futuros proyectos.

- La experiencia de la OIT y la información recibida de los mandantes han mostrado que los enfoques sectoriales promueven la colaboración entre los interlocutores sociales, los formadores y los organismos gubernamentales para reducir los desajustes en materia de competencias y mejorar la calidad de la formación. Así pues, un ámbito de intervención importante de la estrategia futura será la creación de consejos sectoriales sobre competencias profesionales.
- En un ejercicio de evaluación comparativa que dio comienzo a la estrategia titulada «Incluir la discapacidad» en 2010 se identificaron las oportunidades para mejorar la integración de las consideraciones relacionadas con la discapacidad en la labor relativa al empleo, las empresas y el desarrollo de las competencias profesionales. Los progresos en estos ámbitos se examinarán en un informe de seguimiento preparado a principios de 2012, que servirá de base para los planes de trabajo que se elaborarán durante el bienio.
- En consonancia con las recomendaciones de la evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas y programas centrados en el empleo de los jóvenes, examinada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009, entre las prioridades futuras figuran: la ampliación de la base de conocimientos sobre el empleo juvenil, en particular en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la transición de los jóvenes al trabajo decente y las políticas de empleo juvenil, y los distintos enfoques para promover el diálogo social sobre el empleo juvenil y ampliar la protección social a los jóvenes, especialmente los que viven en zonas rurales.

Resultado 3:

Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles

Recursos destinados al Resultado 3 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
45.638.316	47.600.000	No se aplica*	93.238.316	44.666.937	38.058.159	2.271.499	84.996.595

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (30.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

145. Con el apoyo de la OIT, un total de 29 Estados Miembros y un territorio mejoraron el entorno propicio para las empresas sostenibles, promovieron el desarrollo empresarial o introdujeron prácticas socialmente responsables a nivel de la empresa (en comparación con la meta global fijada para el bienio de 25 Estados Miembros), y en algunos casos realizaron progresos simultáneos en varias esferas (Chile, China, Iraq y el territorio palestino ocupado).
146. La estrategia se basó en tres pilares que se refuerzan mutuamente:
- creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular a través de la aplicación de la nueva metodología de evaluación del entorno propicio para las empresas sostenibles;
 - iniciativa y desarrollo empresariales, principalmente mediante enfoques de la OIT de eficacia demostrada, tales como el programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN), el programa Conozca su Negocio (KAB), el programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED), el desarrollo económico local y de la cadena de valor, y
 - prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo, principalmente a través de la prestación de apoyo a las empresas multinacionales para la adopción de prácticas inclusivas y sostenibles en consonancia con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, así como del Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) y de la metodología del Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO).
147. Los resultados logrados, medidos a través de los indicadores correspondientes a este resultado, fueron desiguales en las distintas áreas de trabajo. Cinco Estados Miembros y un territorio reformaron sus marcos normativos o de políticas relativos al entorno empresarial (indicador 3.1). El apoyo brindado por la OIT a través de su Sistema Cooperativo para África (CoopAFRICA) contribuyó de manera decisiva al logro de resultados relacionados con la reforma de las cooperativas de acuerdo con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). También se realizaron progresos en este ámbito en el Estado Plurinacional de Bolivia, República Unida de Tanzania y Uganda, aunque el proceso de adopción de leyes no había concluido a finales del bienio.
148. Veintidós Estados Miembros y un territorio (lo que representa más del doble de la meta fijada para el bienio) aplicaron políticas o programas sobre iniciativa y desarrollo empresariales (indicador 3.2). La crisis económica ha generado una demanda de asistencia aún mayor en estos ámbitos. Para atender esta demanda, la OIT ha intensificado sus esfuerzos, en particular con respecto a la iniciativa empresarial de los jóvenes y las mujeres, lo que ha contribuido a los resultados logrados. El programa KAB ofrece un ejemplo del número de beneficiarios abarcado (casi 500.000 jóvenes de ambos sexos durante este bienio). Un nuevo proyecto de cooperación técnica en materia de iniciativa empresarial de los jóvenes abarcó a 10.500 jóvenes de ambos sexos, de los cuales 1.700 ultimaron propuestas de proyectos o planes de empresa. También se fortaleció la capacidad de 229 formadores para prestar

servicios de desarrollo empresarial pertinentes para los jóvenes.

149. La consecución parcial de la meta fijada para el bienio para la labor relativa a las prácticas responsables en el lugar de trabajo (indicador 3.3) obedece a varios motivos. En primer lugar, los resultados del apoyo de la OIT destinado a mejorar las prácticas en el lugar de trabajo están comprendidos en los resultados más generales relativos a las pequeñas empresas que operan en las cadenas de suministro, medidos por los indicadores 3.2 y 13.2. En segundo lugar, en algunos países la ejecución del programa PEER experimentó dificultades para alcanzar un consenso tripartito.
150. En lo que respecta al indicador 3.4 relativo a las empresas multinacionales, la Oficina se percató a principios del bienio de que los criterios de medición, en particular el segundo criterio, que hace hincapié en las políticas dirigidas a atraer inversiones extranjeras directas, no permitía medir los resultados que podían lograrse

con el apoyo de la OIT. Por lo tanto, la meta fijada para el bienio sólo se ha alcanzado parcialmente y se han revisado los criterios para el bienio 2012-2013. A nivel global, la labor de la OIT relativa a la promoción y el diálogo sobre políticas se ha orientado hacia el logro de una mayor coherencia en el sistema multilateral. A este respecto, cabe mencionar los siguientes ejemplos: la plena armonización por la OCDE del capítulo sobre empleo y relaciones laborales de sus Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales revisadas con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y la *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, en la que se invita a todas las empresas europeas multinacionales a comprometerse de aquí a 2014 a respetar la Declaración.

151. El Programa de Empleos Verdes de la OIT tuvo un impacto en materia de políticas y aportó coherencia a las mismas al vincularse sistemáticamente con los pilares económicos

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
3.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, reforman sus marcos normativos o de políticas con el fin de introducir mejoras en un entorno propicio para las empresas sostenibles	5 Estados Miembros	5 Estados Miembros y 1 territorio	Senegal, Swazilandia, Zambia		Iraq, territorio palestino ocupado	Mongolia	
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	10 Estados Miembros	22 Estados Miembros y 1 territorio	Cabo Verde, Egipto, Etiopía, Ghana, Lesotho, Malí, República, Unida de Tanzania, Sudáfrica, Sudán, Uganda,	Brasil, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, México	Iraq, territorio palestino ocupado, Omán, Yemen	China	Federación de Rusia
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	5 Estados Miembros	3 Estados Miembros		Chile		China, Indonesia	
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)	5 Estados Miembros	1 Estado Miembro	Liberia				

y sociales del desarrollo sostenible, en lugar de limitarse simplemente a promover empleos respetuosos del medioambiente. En el Brasil, China, India e Indonesia los empleos verdes se han convertido en un medio para la promoción del trabajo decente en las estrategias de desarrollo local, los programas de empleo rural y las estrategias en los sectores de la construcción, la silvicultura, la gestión de desechos y las energías renovables.

152. Globalmente, los resultados están bien encaminados hacia el logro de la situación prevista para 2015 en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según la cual en más de 40 Estados Miembros, los mandantes han mejorado el entorno propicio para las empresas sostenibles, promovido con éxito el desarrollo empresarial y adoptado prácticas socialmente responsables en las empresas.

Vinculación con otros resultados

153. La labor realizada por la OIT en el ámbito del desarrollo empresarial reflejó cada vez más las cuatro dimensiones del trabajo decente. Un buen ejemplo de ello es la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas del sector informal en Egipto, que fue el resultado de la aplicación de los principios de seguridad y salud en el trabajo (SST) como parte de la asistencia brindada por la OIT en el ámbito de la promoción de la iniciativa empresarial y del empleo (Resultado 6). Las labores para dar cumplimiento a la resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada por la Conferencia en su reunión de 2007 se centraron en actividades relacionadas con las políticas de empleo, el desarrollo de las competencias profesionales y las organizaciones de empleadores, que condujeron a la elaboración de una herramienta de evaluación a nivel de los países, denominada *Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica* (Resultados 1, 2 y 9). Ésta se aplicó en Ucrania con objeto de evaluar el entorno propicio para los sectores de la metalurgia y el turismo. Las aportaciones analíticas en los ámbitos de la administración del trabajo y la legislación laboral se incorporaron en una nueva guía sobre legislación laboral para las pequeñas y medianas empresas (Resultado 11). La labor relativa a los empleos verdes abarca varios resultados y contribuyó al logro de los resultados más específicos notificados en el marco

de los resultados relativos a la promoción del empleo, el desarrollo de las competencias profesionales y el trabajo decente en los sectores y a la incorporación del trabajo decente. Así, por ejemplo, en la India la OIT ha promovido los principios de los empleos verdes en la formulación de planes de acción estatales sobre el cambio climático (Resultado 1).

Igualdad de género y no discriminación

154. Los resultados más específicos notificados en el marco de este resultado se han logrado gracias a la contribución de varios proyectos de la OIT a gran escala que tienen por objeto el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes, con especial hincapié en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres. Así, por ejemplo, los proyectos de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer de la OIT han beneficiado a unas 60.000 empresarias desde finales de 2009, ayudándolas a cuadruplicar sus ventas y a incrementar sus ganancias en un 50 por ciento. En Ghana, dos tercios de los beneficiarios de intervenciones respaldadas por la OIT en materia de desarrollo económico local han sido mujeres. La Oficina también comenzó a evaluar el entorno propicio para las mujeres empresarias en varios Estados Miembros. En lo que respecta a la no discriminación, se probó con éxito un método de formación en Hanoi, en colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam, para ayudar a gestionar la contratación de personas con discapacidad y a prevenir el VIH y el sida en las fábricas.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

155. El conjunto de herramientas sobre el entorno propicio para las empresas sostenibles preparado por la Oficina ha aportado un valor añadido a la asistencia que la OIT presta a países que han iniciado reformas políticas o jurídicas con el fin de mejorar el entorno propicio para las empresas. Las evaluaciones realizadas con este conjunto de herramientas se han compaginado, por lo general, con actividades de desarrollo de la capacidad del personal de las instituciones implicadas, en la mayoría de los casos organizaciones de empleadores. Ello ha generado aportaciones sumamente valiosas para los debates o las reformas nacionales en materia de políticas, tal como muestran los

resultados logrados en Mongolia, el territorio palestino ocupado y Swazilandia. Se ha iniciado una labor similar para los sindicatos en Barbados e Indonesia. El programa PECE y la metodología SIMAPRO han servido de base para la labor de la OIT destinada a ayudar a los países a instaurar prácticas socialmente responsables en el lugar de trabajo. En Indonesia, por ejemplo, las actividades de fortalecimiento de la capacidad de la OIT destinadas al personal del Ministerio de Trabajo y Migraciones permitieron a dicho ministerio poner en marcha un programa de formación a nivel de la empresa sobre prácticas responsables en el lugar de trabajo a través de sus centros de formación regionales en cinco provincias y abarcar 50 pequeñas y medianas empresas (PYME). Se emitieron programas de radio en los que participaron propietarios de PYME, trabajadores y funcionarios del ministerio con objeto de lograr una mayor sensibilización sobre las prácticas responsables en el lugar de trabajo, con una audiencia de 4 millones de personas. El servicio de asistencia de la OIT para empresas, junto con una serie de seminarios en línea dirigidos a las empresas y los mandantes sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, han proporcionado mecanismos innovadores para la sensibilización y el fortalecimiento de la capacidad. Durante el bienio, este servicio de asistencia ofreció asesoramiento técnico a cargo de expertos a más de 400 usuarios que solicitaron orientaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo y los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

156. La Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, ha revisado los materiales existentes para el desarrollo de la capacidad sobre el entorno propicio y los lugares de trabajo responsables, a fin de reflejar la resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007; estos materiales se han utilizado ampliamente. A través de la Academia sobre Desarrollo de Empresas Sostenibles, organizada anualmente por el Centro de Turín, la OIT ha ofrecido un amplio abanico de cursos a los participantes durante un período de dos semanas. Este enfoque ha demostrado ser un medio eficaz y económico para desarrollar la capacidad de los mandantes en cuestiones interrelacionadas.

157. La formación impartida por el Centro de Turín también ayudó a desarrollar la capacidad de los mandantes para mejorar las políticas relativas a los empleos verdes. En una serie de países, como Kenya, Mauricio o Sri Lanka, una vez terminada la formación se realizaron demostraciones prácticas sobre la promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes en el ámbito de los empleos verdes, la ecologización de las empresas y el desarrollo de la cadena de valor. Asimismo, se han desarrollado y publicado herramientas analíticas para ayudar a los países a evaluar los empleos verdes existentes y potenciales, utilizando modelos de insumo-producto combinados con encuestas a empresas. Se emplearon herramientas complementarias para recopilar datos y analizarlos a fin de prever las nuevas competencias necesarias en el ámbito de los empleos verdes en 21 países. Los resultados se publicaron en el informe titulado *Skills for green jobs: a global view* (Competencias en relación con los empleos verdes: una visión global).

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

158. Sobre la base de las enseñanzas extraídas y de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración durante su discusión sobre el seguimiento de la resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada por la Conferencia en su reunión de 2007, a continuación se resumen las orientaciones estratégicas para 2012-2013 y más allá de este bienio:

- Una evaluación genérica a nivel nacional de las 17 condiciones necesarias para crear un entorno propicio, detalladas en las conclusiones relativas a las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia en su reunión de 2007, es una primera etapa útil. Ahora bien, a menudo es necesario centrarse en condiciones o aspectos particulares del entorno propicio. Ha habido solicitudes para aplicar la metodología a regiones, sectores o tipos de empresas específicos (sector informal, PYME, cooperativas, etc.) y para centrarse en determinadas condiciones propicias. La Oficina adaptará la metodología de evaluación en consecuencia.
- Unas intervenciones integradas, orientadas a las políticas y en diversos niveles, que abarquen diferentes aspectos de las empresas sostenibles, son más eficaces y

generan economías de escala. Ello se tendrá presente al diseñar los futuros proyectos de cooperación técnica.

- La OIT debe ser capaz de demostrar el impacto final de las intervenciones en ámbitos clave del Programa de Trabajo Decente. Por lo tanto, se están llevando a cabo evaluaciones más rigurosas de las intervenciones de la OIT en los ámbitos de la creación de empleo, la calidad de los empleos y la reducción de la pobreza, por ejemplo en el marco del proyecto de iniciativa empresarial de los jóvenes en África Oriental.
- La Oficina está realizando esfuerzos para reflejar la dimensión social y medioambiental de manera más eficaz en los productos de promoción de la iniciativa

empresarial. Hasta el momento, se han incluido módulos de iniciación a la sostenibilidad medioambiental, la ecologización de las empresas y las opciones empresariales ecológicas en el KAB y en el IMESUN. La plena actualización de estos productos será una prioridad en el futuro.

- Los empleos verdes se están convirtiendo en un elemento central del proceso de formulación de políticas, y cada vez son más los países que están reorientando sus estrategias de desarrollo en aras de un crecimiento sostenible con inclusión social. Los esfuerzos se centrarán en implicar a los mandantes en la formulación de políticas, al tiempo que se reúnen conocimientos prácticos a través de programas innovadores.

Objetivo estratégico

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

159. A raíz del agravamiento de la crisis económica y financiera durante el bienio, la protección social siguió figurando entre las máximas prioridades a nivel mundial y nacional como mecanismo para reducir algunos de los impactos negativos de la crisis, concretamente por medio de dispositivos de sustitución de los ingresos y de acceso a prestaciones en especie, o como requisito para impulsar un desarrollo incluyente. Además, se fue consolidando cada vez más la idea de que es imprescindible establecer niveles mínimos garantizados de seguridad social a través de los pisos nacionales de protección social, como lo demuestra la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de junio de 2011, de la Resolución y las Conclusiones sobre la protección social al cabo de la discusión recurrente. Por ejemplo, la política de la OIT relativa al Piso de Protección Social fue respaldada plenamente en el documento de síntesis de la política de protección social en la región Asia-Pacífico adoptado por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en noviembre de 2011; dicho documento, basado en contribuciones sustantivas de la OIT, tenía por objeto proporcionar orientaciones estratégicas coherentes a los Equipos por País de las Naciones Unidas, particularmente en torno a la preparación de los MANUD y de los programas de las Naciones Unidas a nivel nacional. Gracias al asesoramiento sobre políticas, los análisis y el apoyo prestado a los mandantes, varios Estados Miembros pudieron avanzar hacia la ampliación de la cobertura social.
160. En el bienio, la Conferencia Internacional del Trabajo trazó nuevos derroteros con la aprobación de dos nuevos instrumentos. La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), es el primer instrumento internacional de derechos humanos centrado específicamente en el VIH/SIDA. Junto con el Plan de Acción Mundial conexo, la Recomendación ha abierto una nueva oportunidad para colaborar más intensamente con los mandantes en torno a las políticas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo. Por otra parte, en la perspectiva de que los trabajadores domésticos puedan ejercer los mismos derechos laborales básicos de los demás trabajadores, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 que lo complementa han incorporado al ámbito del Programa de Trabajo Decente a un grupo laboral en pleno crecimiento que presta servicio mayoritariamente en el sector informal.
161. Las medidas de seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo aplicadas en Bulgaria, El Salvador, Indonesia y Jordania abrieron oportunidades concretas para poner en práctica unas estrategias de protección social coherentes, focalizadas a la vez en objetivos sobre el empleo y en la promoción de las normas internacionales del trabajo a partir de un diálogo social mejorado. A fin de apoyar este seguimiento, la OIT preparó diversos textos con orientaciones sobre la legislación laboral nacional para los trabajadores domésticos y análisis de las enseñanzas adquiridas en cuanto al papel del diálogo social en la promoción de reformas sostenibles de la seguridad social en tiempos de crisis económica. También se desarrolló un *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad*, cuya diversidad y riqueza permitirá que los mandantes dispongan de

una herramienta completa para contribuir a ampliar la cobertura de la protección de la maternidad.

162. El acceso a una sólida base de conocimientos sigue siendo un componente esencial para el desarrollo eficaz de las políticas y para la prestación de servicios de asesoramiento técnico. Si bien es cierto que la generación de datos exactos sigue siendo una tarea difícil en la mayoría de los países, el apoyo que la OIT ha prestado a muchos de ellos les ha permitido mejorar su capacidad para recopilar y producir información estadística. Por su parte, la OIT ha podido ampliar sus bases de datos

relativas a los salarios y a la seguridad social, incrementando así su base de conocimientos sobre el trabajo doméstico, la equidad en las condiciones de trabajo, las repercusiones de la crisis financiera sobre la migración laboral y el impacto del VIH en la economía formal y la economía informal. También se ha avanzado en la recopilación de información sobre los indicadores clave en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas mejoras han favorecido la elaboración de productos más rigurosos, y se han aprovechado en el *Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010-2011* y el *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011*.

Resultado 4:

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

Recursos destinados al Resultado 4 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)							
Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
37.272.104	12.600.000	No se aplica*	49.872.104	36.478.794	9.269.580	4.893.070	50.641.444

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

163. La Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos siguió orientando el trabajo de la Oficina durante el bienio. Las actividades de desarrollo de políticas cobraron mayor dinamismo con la adopción de la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de junio de 2011. La Conferencia pidió también que la OIT procediera a la «elaboración de una recomendación autónoma sobre el Piso de Protección Social».
164. Por lo que se refiere al desarrollo de la base de conocimientos (indicador 4.1), los datos comparables internacionalmente relativos a la cobertura, el gasto y la eficacia de los sistemas nacionales de seguridad social se ampliaron con la incorporación de información de otros 20 países. Esta información, disponible en la base de datos de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT, abarca ahora más de 80 países y de 2.000 regímenes.
165. La estrategia de la Oficina sobre el desarrollo del conocimiento se centró en potenciar la capacidad de los Estados Miembros para recopilar y elaborar datos de alta calidad, comparables a nivel internacional (por ejemplo, en el Camerún, Costa Rica, Grecia, Kuwait y Togo). El mayor volumen de conocimientos acumulado ha permitido enriquecer varios recursos de asesoramiento y otros productos de la OIT: el *Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010-2011: Brindar cobertura en tiempos de crisis y después de las crisis*; diversas recomendaciones destinadas a los mandantes, por ejemplo en cuanto a la formulación de una estrategia nacional de protección social (Togo) y a la reforma del régimen de seguridad

social (Grecia); las contribuciones de la OIT a las reuniones del G-20; el informe del Grupo consultivo sobre el Piso de Protección Social (Informe Bachelet); y el informe presentado a la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social).

166. En lo que atañe al desarrollo de políticas y a la reforma de la seguridad social (indicadores 4.2 y 4.3, respectivamente), diez Estados Miembros adoptaron políticas para ampliar la cobertura de la seguridad social, es decir, se superó más de tres veces la meta del bienio. La asistencia de la OIT ayudó a países como Burundi, Camboya, Mozambique y Timor-Leste a promover la inclusión de la protección social en las estrategias nacionales de desarrollo social y a poner en práctica estrategias de extensión de la seguridad social. En el Togo y en Nepal se establecieron nuevos regímenes de seguridad social. Además, diez Estados Miembros emprendieron reformas de sus sistemas de seguridad social, con el apoyo de la OIT (logro algo superior a la meta fijada para el bienio).

167. Estos niveles de logro son una consecuencia directa de la estrategia de la Oficina centrada en la definición de un posible conjunto de garantías básicas en materia de seguridad social – es

decir, el piso de protección social – y en el respaldo aportado a esta estrategia por medio de un nuevo instrumento de protección social. La puesta en práctica de la estrategia se apoyó en las herramientas mejoradas de la OIT para la evaluación rápida de las garantías básicas de seguridad social a nivel nacional, en una extensa divulgación de conocimientos orientada a fundamentar el asesoramiento sobre políticas y en el uso de medios de desarrollo de la capacidad de los mandantes para aplicar las estrategias de extensión de la seguridad social.

168. Como se desprende de la aplicación de la estrategia y los tres indicadores, el logro de las metas y niveles definidos para 2015 está bien encaminado y en conformidad con lo previsto en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Con arreglo a dichos niveles, el acceso a las prestaciones de la seguridad social debería mejorar en al menos nueve Estados Miembros, el marco jurídico, de gestión y de gobernanza de la seguridad social debería reforzarse en más de 20 Estados Miembros, y debería disponerse de datos o estimaciones fiables sobre la seguridad social en el 75 por ciento de todos los Estados Miembros. Teniendo en cuenta el firme compromiso asumido por muchos Estados Miembros en el sentido de ampliar los sistemas nacionales de protección social

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
4.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran su base de conocimientos y de información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social	20 Estados Miembros, de los cuales 5 en África y 2 en cada una de las demás regiones	20 Estados Miembros	Benin, Cabo Verde, Camerún, Ghana, Togo	Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Uruguay	Bahrein, Kuwait, Omán	Mongolia, Vanuatu	Eslovenia, España, Estonia, Letonia, Rumania, Federación de Rusia
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	3 Estados Miembros	10 Estados Miembros	Burundi, Mozambique, Togo	Argentina, Haití		Camboya, China, India, Nepal, Timor-Leste	
4.3. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y la gestión financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo	8 Estados Miembros	10 Estados Miembros	Camerún	Argentina, Costa Rica, Dominica, Granada, Trinidad y Tabago, Uruguay	Kuwait	Malasia	Grecia

basándose en las lecciones aprendidas durante la crisis, la Oficina ha aumentado la meta de 2012-2013 para el indicador 4.2, que pasa de tres a nueve Estados Miembros.

Vinculación con otros resultados

169. A raíz de la crisis económica mundial, ha venido aumentando cada vez más la demanda de servicios integrales por parte de los mandantes de la OIT. La Oficina intensificó la utilización de métodos de trabajo basados en una mayor colaboración a fin de acelerar su oferta de servicios integrales, de alta calidad, que cubren los diversos aspectos del Programa de Trabajo Decente. La prestación de asesoramiento para la elaboración de políticas de empleo y protección social se efectuó en el marco del seguimiento al Pacto Mundial para el Empleo, en particular en Bulgaria, El Salvador, Indonesia y Jordania, y se incluyó entre las medidas para situaciones de desastre en Haití. Un ejemplo notable es el proyecto impulsado por la Oficina, en colaboración con la Comisión Europea, en Burkina Faso, Camboya y Honduras, el cual tiene por objeto facilitar la formulación de estrategias nacionales coherentes en materia de empleo y protección social orientadas a la elevación simultánea de los niveles de empleo decente y de seguridad social sostenible (Resultado 1 y Resultado 19). Las actividades, que abarcaron el ámbito de otros resultados, permitieron:

- elaborar una herramienta de protección de la maternidad destinada a facilitar el acceso a una atención materna de mayor calidad, fundada en un concepto social de la protección sanitaria (Resultado 5);
- preparar diversos materiales didácticos relativos al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), en los que se integró un componente sobre la seguridad social (Resultado 13); y
- producir documentos analíticos sobre el aporte del diálogo social a la realización exitosa de una reforma sostenible de la seguridad social, destinados a enriquecer los procesos nacionales de toma de decisiones (Resultado 12).

Igualdad de género y no discriminación

170. La promoción de la igualdad de género y la no discriminación continuó ocupando un lugar destacado entre las actividades de

asesoramiento técnico de la OIT sobre la puesta en práctica de las políticas relativas a los pisos de protección social y las políticas de extensión de la cobertura. Estas políticas tenían por objeto incorporar a los ámbitos de cobertura a las poblaciones excluidas, y dar prioridad a las prestaciones destinadas a las mujeres y las personas más vulnerables (en Camboya, India, Nepal, Mozambique y Togo). La recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo fue un aspecto fundamental de los esfuerzos de la Oficina por mejorar la base de datos estadísticos en materia de seguridad social.

171. Estas cuestiones fueron recogidas también en la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social). En dicho texto se hace hincapié en la promoción de la igualdad de género como uno de los principios esenciales de las estrategias nacionales para extender el ámbito de la seguridad social. También se pide a los gobiernos de los Estados Miembros que garanticen que en la formulación de las políticas de seguridad social se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y los hombres.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

172. Se siguió dando prioridad a la mejora del alcance y la calidad de los recursos de desarrollo de capacidades, y a su puesta a disposición del mayor número posible de mandantes. Este campo de actividad se benefició de la estrecha colaboración mantenida con el Centro de Turín, por ejemplo, con ocasión de la exitosa organización de la primera escuela de verano sobre seguridad social, en septiembre de 2011. En esta ocasión se pusieron en práctica nuevas actividades de aprendizaje basadas en el intercambio entre países del Sur de sus conocimientos y experiencias sobre la aplicación y el impacto de los distintos componentes de los pisos de protección social.

173. Con el objeto de potenciar la extensión de la seguridad social en África, la OIT y la Universidad de Mauricio establecieron un programa conjunto de maestría para profesionales sobre el tema de la financiación de la protección social, que en su primer año impartió formación a 32 funcionarios de instituciones de seguridad social, ministerios y organizaciones de empleadores de ocho países africanos. También se potenció la capacidad de los mandantes tripartitos en el marco de los cursos de

la OIT destinados a los administradores de regímenes de seguridad social, en los que participaron 118 funcionarios, empleadores y trabajadores de 22 Estados Miembros africanos. Asimismo, se impartieron cursos de especialización sobre seguridad social en Barbados, Cabo Verde, Costa Rica, Guinea-Bissau, Haití, Kirguistán, Marruecos, Mozambique, República Unida de Tanzania y Tayikistán, en los que participaron más de 300 representantes de organismos gubernamentales, sindicatos y organizaciones de empleadores. Por otra parte, en los países seleccionados se aseguró que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaran de forma sistemática en las actividades de formulación de políticas y de reforma de la seguridad social, las cuales se complementaron a menudo con actividades de adquisición de capacidades destinadas a interlocutores sociales específicos, en particular mediante cursos adaptados que se impartieron en el Centro de Turín o en las regiones.

174. Habida cuenta de la gran magnitud de la población beneficiaria y de la diversidad de cuestiones y necesidades que hay que abordar, estas actividades constituyen un compromiso a largo plazo que debería perdurar durante varios bienios. Por esta razón, el desarrollo de capacidades ha sido y seguirá siendo un componente central de la estrategia para la realización del Resultado 4.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

175. Según la evaluación independiente de la estrategia de la OIT destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social durante el período 2005-2009, que el Consejo de Administración examinó en noviembre de 2010, la Oficina debería esforzarse por integrar los análisis del mercado de trabajo en sus actividades sobre la seguridad social, y por reunir la documentación relativa a las experiencias exitosas en que se demuestre que el empleo, y por consiguiente el empoderamiento, el crecimiento económico y la protección social, conjuntamente con la extensión de la protección social básica, contribuyen a impulsar un desarrollo económico estable. Estas preocupaciones ya se han atendido en el proyecto en marcha en Burkina Faso, Camboya y Honduras, que tiene por objeto convertir las sinergias teóricas ya conocidas entre el empleo y la seguridad social en recomendaciones de políticas aplicables en la práctica. La Oficina, conjuntamente con el PNUD, ha publicado también un informe en el que se detallan las experiencias positivas de aplicación del piso de protección social en 18 países y se muestra que la protección social es a la vez una necesidad social y una inversión en el desarrollo económico.
176. No ha sido fácil lograr la colaboración a nivel nacional con otras organizaciones internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y otros organismos de las Naciones Unidas. Cuando ello se ha logrado, ha permitido ofrecer a los Estados Miembros un asesoramiento coherente y global en materia de políticas y, finalmente, ha redundado en la adopción de estrategias nacionales para ampliar la seguridad social. La interacción con otras organizaciones internacionales puede exigir una inversión importante en términos de esfuerzos de promoción y de desarrollo de las capacidades indispensables para armonizar las diferentes culturas institucionales; estas interacciones han sido más fructuosas en los países donde la OIT ha mantenido una presencia constante. Por ejemplo, la OIT ha colaborado con el FMI en el desarrollo de un procedimiento para detectar los déficits sociales, establecer el costo de las medidas correctivas y determinar los recursos de que se puede disponer para aplicar dichas medidas.
177. En los últimos años (e incluso en tiempos de crisis), se ha manifestado una amplia aceptación del papel fundamental que desempeña la seguridad social en el desarrollo económico y social. Sin embargo, debido a las restricciones fiscales y presupuestarias, algunos países están reduciendo sus gastos de seguridad social. La tarea planteada consiste en lograr que las reducciones no se conviertan en una política sistémica, y que se dé el apoyo necesario a las iniciativas y los compromisos estratégicos asumidos por los Estados Miembros en el sentido de ampliar la seguridad social. Habrá, pues, que intensificar las actividades de promoción y dar respaldo a los Estados Miembros en este ámbito.
178. Para hacer frente a los desafíos descritos, la Oficina desarrollará en 2012-2013 una estrategia de cooperación técnica para el bienio siguiente. En dicha estrategia se abordará la cuestión de los servicios de asesoramiento sobre seguridad social, en conformidad con las orientaciones impartidas por el Consejo

de Administración en noviembre de 2011. También se formularán medidas concretas para asegurar una mayor coherencia de las intervenciones de la OIT, sobre la base de las lecciones aprendidas en el proyecto conjunto sobre protección social y política de empleo en curso en Burkina Faso, Camboya y Honduras.

179. Dada la gran amplitud temática de los servicios de asesoramiento técnico solicitados por los mandantes de la OIT para poner en práctica y reforzar sus regímenes nacionales de seguridad social, la Oficina necesita establecer

alianzas de colaboración con instituciones cuyos recursos profesionales y técnicos se complementen con los de la OIT, y que por lo tanto contribuyan a enriquecer el apoyo brindado a los mandantes. Como primer paso, se firmará un memorando de entendimiento con la Asociación Internacional de la Seguridad Social a fin de potenciar la capacidad de llegada a todos sus miembros. Sobre la base de la estrategia de desarrollo de capacidades, se buscarán nuevas alianzas con instituciones de enseñanza de Asia y América Latina, y posiblemente de la región de los Estados árabes.

Resultado 5:

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

Recursos destinados al Resultado 5 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
16.732.045	3.100.000	No se aplica*	19.832.045	16.375.915	2.340.336	903.309	19.619.560

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

180. El cumplimiento de la estrategia correspondiente a este resultado suponía lograr una ampliación sustantiva de la base de conocimientos sobre las tendencias y medidas que favorecen la aplicación de las políticas nacionales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y hacerlas más equitativas. Conjuntamente, se impulsaron iniciativas de divulgación y capacitación a fin de fortalecer la capacidad y la confianza de los mandantes nacionales para promover y poner en práctica reformas en este ámbito.
181. Con respecto a las condiciones generales de trabajo, seis Estados Miembros (uno más de la meta prevista) adoptaron políticas o aplicaron estrategias destinadas a mejorar las condiciones de trabajo (indicador 5.1). Entre ellos figuraron Costa Rica, Líbano y Paraguay, que alcanzaron avances notables en el campo del trabajo doméstico.

182. La asistencia prestada por la Oficina a los países mencionados se basó en varias actividades a nivel mundial centradas en:

- la construcción de una base de conocimientos muy completa sobre la regulación del trabajo doméstico y la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos;
- la preparación de una serie de pautas de política y otros recursos de información, como, por ejemplo, estimaciones mundiales y regionales sobre la población ocupada en el trabajo doméstico; y
- el lanzamiento de una campaña mundial de difusión de información a través de un gran número de diversos foros y medios de comunicación.

183. Este proceso marcó un hito en junio de 2011 con la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de las primeras normas laborales internacionales sobre el trabajo doméstico: el Convenio sobre las trabajadoras y los

trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 que lo complementa.

184. En el ámbito de los salarios (indicador 5.2), la OIT publicó el *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011*, cuya preparación se apoyó en la nueva base de datos sobre salarios a nivel mundial de la OIT, Global Wage Database. Con esta base universal de conocimientos, la OIT se ha convertido en el centro mundial de información sobre estadísticas salariales y ha sentado los cimientos empíricos en que reposará su trabajo relacionado con los salarios. Sus contenidos ya han servido para fundamentar las reformas de las políticas de fijación de salarios mínimos emprendidas en China y Mongolia, y también la política salarial adoptada en Filipinas (se ha cumplido así el 100 por ciento de la meta prevista).
185. Además, se han logrado progresos considerables en otros Estados Miembros, entre ellos Cabo Verde, Chile, Costa Rica, Egipto y Uruguay, lo que constituye una base sólida para conseguir nuevos resultados concretos en 2012-2013 y años siguientes. Así, la estrategia está demostrando su eficacia en cuanto a alcanzar el nivel previsto para 2015, conforme al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, a saber, que los mandantes de 20 Estados Miembros se doten de políticas de protección laboral que contribuyan a establecer condiciones de trabajo mejores y más equitativas para las mujeres y los hombres.

Vinculación con otros resultados

186. Como seguimiento a la adopción del nuevo Convenio núm. 189, y en estrecha interacción con las actividades relativas al diálogo social y las relaciones laborales (Resultado 12), la

Oficina ha elaborado pautas relativas a la legislación laboral nacional que atañen a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Habida cuenta de su carácter transversal, las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico se enfocaron desde una perspectiva conjunta en relación con la promoción de las normas internacionales del trabajo (Resultado 18) por ejemplo, en Filipinas, y también se incluyeron entre los resultados concretos registrados con respecto a otros resultados generales. Se trata, por ejemplo, de resultados concretos con respecto a la igualdad de género y la seguridad social en la India (Resultado 4) y a las migraciones y la trata de personas en Indonesia (Resultado 7). Por último, la adopción de un esfuerzo de colaboración en relación con los enfoques sectoriales (Resultado 13) fue determinante para adaptar la metodología del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE, por su acrónimo en inglés) a las necesidades del sector de la salud en la República Unida de Tanzania, actividad que permitió poner en práctica el programa HealthWISE en ese país.

Igualdad de género y no discriminación

187. En el Convenio núm. 189 y la Recomendación conexa núm. 201 se aborda una serie de cuestiones relativas a la igualdad de género, que van desde las condiciones de trabajo hasta los derechos en materia de privacidad y de acceso a la seguridad social. El nuevo *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad* se ha aplicado en varios países con el fin de potenciar la capacidad de los mandantes de la OIT para asegurar la protección de la maternidad en el trabajo. En la República Unida de Tanzania, el desarrollo de las capacidades de los tres grupos

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	5 Estados Miembros	6 Estados Miembros	República Unida de Tanzania	Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Paraguay	Libano		
5.2. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas	3 Estados Miembros	3 Estados Miembros				China, Filipinas, Mongolia	

de mandantes se basó en una estrategia que comprendía una campaña de sensibilización y la prestación de servicios de formación sobre la protección de la maternidad. En Camboya, China, Filipinas y Zambia se difundieron versiones nacionales adaptadas del *Kit de recursos*, lo que ha servido para ampliar la protección de la maternidad y, por extensión, la atención de salud materno-infantil, así como el empoderamiento de las mujeres entre los grupos más vulnerables. Estas iniciativas han sido respaldadas por el uso extensivo del *Kit de recursos* en el marco de la Academia de Género del Centro de Turín.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

188. En respuesta a una demanda creciente de los mandantes, la OIT prestó asesoramiento técnico a distintos países de todo el mundo tanto por lo que se refiere a los aspectos institucionales de la fijación del salario mínimo como a los criterios económicos que determinan su nivel. Asimismo, en colaboración con el Centro de Turín se organizaron cursos generales de capacitación sobre la formulación de políticas salariales eficaces, iniciativa que se materializó en cursos regionales organizados en Turín y diversas oficinas exteriores (por ejemplo, en Sudáfrica). Estos cursos, junto con las llamadas «clínicas de la política salarial», proporcionan a nivel nacional una formación adaptada a las necesidades de los mandantes que la solicitan, y han ayudado a éstos a potenciar su capacidad para fijar salarios, incluidos los salarios mínimos. También han favorecido la creación de una red global de expertos en salarios.
189. En el campo del trabajo doméstico, la Oficina apoyó a las autoridades gubernamentales con servicios de asesoramiento sobre políticas y creación de capacidades en el marco de las reformas normativas e institucionales emprendidas en el Brasil y el Paraguay. También prestó apoyo técnico a los sindicatos nacionales a fin de poner en práctica sus iniciativas de organización de los trabajadores y fortalecimiento de la capacidad sindical para responder a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el Líbano, Costa Rica y la República Dominicana.
190. Las actividades de ayuda a los países en el desarrollo en sus esfuerzos por formular respuestas eficaces ante la crisis desembocaron en la organización de una asistencia técnica destinada a fortalecer la capacidad de los mandantes para concebir y poner en práctica programas eficaces de repartición del trabajo, que incluyó un taller técnico tripartito. Las actividades en torno al *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad* también sirvieron para promover la interacción técnica entre regiones, como, por ejemplo, en el caso del evento especial sobre política salarial organizado durante la Reunión Regional Americana celebrada en Santiago de Chile, evento en el que un destacado experto en salarios de China dio a conocer las experiencias de su país en este campo. Por último, la «Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo» organizada en 2011 – primer debate internacional en torno a las políticas sobre el tiempo de trabajo organizado en casi dos décadas – adoptó las conclusiones contenidas en el informe *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, que guiarán durante los próximos años la labor de la OIT en este campo.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

191. En términos generales, la aplicación de la estrategia fue productiva, ya que el trabajo de la Oficina abarcó simultáneamente tres elementos – una sólida base de conocimientos, el establecimiento de alianzas y el fomento de la sensibilización y desarrollo de capacidades – articulados en una eficaz interacción sinérgica. Esta enseñanza se tomará en cuenta para la puesta en práctica de la estrategia para 2012-2013.
192. El acceso a una sólida base de conocimiento empírico puede representar un aporte decisivo a la identificación de las tendencias y políticas más eficaces observadas en el último tiempo, así como al desarrollo de las capacidades de los mandantes. Sus contenidos no sólo sirven para sustentar las actividades de investigación y análisis y la formulación de políticas eficaces, sino que también refuerzan entre los mandantes la credibilidad del asesoramiento sobre políticas prestado por la Oficina. Por ejemplo, la reforma de las políticas de fijación de los salarios puede ser un tema muy controvertido, razón por la cual toda estrategia que se recomiende tendrá que fundamentarse en estudios sumamente rigurosos, como las encuestas de salarios.

193. La importancia del establecimiento de alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, con la Comisión Europea y otras instituciones europeas (como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y con organizaciones no gubernamentales (ONG) ha quedado demostrada una vez más. Por ejemplo, el *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad* es un producto desarrollado a nivel internacional gracias a la estrecha colaboración de la OIT con el Centro de Turín, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU Mujeres, en el marco de los programas conjuntos de las Naciones Unidas.

194. El texto final del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 se aprobó con un respaldo tripartito abrumador. Estos instrumentos recibieron también un amplio apoyo de diversos interlocutores internacionales de la OIT, como las Naciones Unidas y la Unión Europea. Tal aprobación generalizada se consiguió gracias a una audaz estrategia de sensibilización y desarrollo de capacidades, que incluyó la divulgación de una gran variedad de contenidos a través de diferentes canales. Así, los resultados de las investigaciones pertinentes, los documentos de política y otras herramientas prácticas se difundieron a través del portal web de la OIT sobre el trabajo doméstico, de consultas celebradas a nivel nacional y regional, de conferencias y alertas de correo electrónico y de los servicios de asesoramiento técnico.

Resultado 6:

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

Recursos destinados al Resultado 6 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
35.120.894	3.100.000	No se aplica*	38.220.894	34.373.370	5.039.859	557.481	39.970.710

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

195. Gracias al apoyo de la OIT, ocho Estados Miembros adoptaron perfiles, programas o leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), con el fin de promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. En particular, 13 Estados Miembros pudieron establecer o revitalizar sus instituciones tripartitas en materia de SST, o potenciar la capacidad de las autoridades gubernamentales competentes y/o de los interlocutores sociales para ofrecer mejores servicios de SST a nivel nacional, sectorial o del lugar de trabajo.

196. Se ha comprobado que los resultados concretos fueron más significativos en los países que ya habían adoptado una estrategia coherente

inspirada en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y que se habían propuesto establecer una cultura de prevención sanitaria y de seguridad en el lugar de trabajo. Dichos países aplicaron un enfoque integral y progresivo para formular una estrategia nacional de SST (que abarcaba desde el diseño de un perfil nacional en materia de SST hasta la formulación de políticas y programas), que requería la participación desde un principio de todas las partes interesadas. Esto contribuyó a instaurar un espíritu de responsabilización nacional, estimuló la cooperación interinstitucional y facilitó la introducción en el lugar de trabajo de mejores prácticas y políticas en materia de SST.

197. Entre los logros importantes en este ámbito figuran los siguientes:

- la adopción de nuevas leyes o reglamentos en materia de SST (Albania, Kazajstán y Tailandia) o de perfiles o programas sobre SST (China, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Viet Nam y Zambia);
- la constitución de consejos nacionales tripartitos sobre SST (Albania, Azerbaiyán, República Democrática Popular Lao, México, Níger, Tailandia, Federación de Rusia y Zambia);
- la mejora de los servicios de inspección en materia de SST, especialmente en Azerbaiyán y República de Moldova, cuyos Gobiernos se han comprometido impulsar la modernización de los servicios de inspección del trabajo y de SST en la región, y en Kazajstán, país en el que el establecimiento de un programa de formación y la creación de una base de datos sobre las empresas de alto riesgo ha incrementado la eficacia de la inspección del trabajo; y
- la introducción de un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como el de Tailandia, que extendió su cobertura a las pequeñas y medianas empresas.

198. A nivel mundial, la Cumbre de Ministros reunida antes de la celebración del XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2011, adoptó la Declaración de Estambul sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. En dicha Declaración se reiteraron los compromisos asumidos en la Declaración de Seúl, de 2008, en

el sentido de promover en todo el mundo una cultura de prevención sobre seguridad y salud, de dar máxima prioridad nacional y regional a la seguridad y la salud en el trabajo, y de examinar los progresos en este ámbito. Asimismo, durante el Congreso Mundial se creó una red global sobre seguridad y salud en el trabajo en la que participa la OIT. Además, se ha previsto reforzar las sinergias entre los compromisos internacionales y los esfuerzos que se emprenden a nivel nacional.

199. Los resultados concretos mencionados son una contribución importante al logro de la situación prevista para 2015, en conformidad con la meta indicada en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, a saber, que al menos 30 Estados Miembros hayan adoptado perfiles, programas o políticas nacionales en materia de SST y/o comenzado a aplicar medidas basadas en los programas de mejora de la SST.

Vinculación con otros resultados

200. Las actividades sobre la materialización de SST en sectores económicos específicos redundó en la elaboración de materiales didácticos sobre seguridad y salud laborales en el sector de la construcción y los trabajos preliminares en ámbitos inexplorados, como las dimensiones de seguridad y salud en los empleos verdes y en la gestión de los desechos de la electrónica (Resultado 13). Así, para el diseño de una encuesta sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se contó con varias aportaciones analíticas sobre la seguridad social (Resultado 4).

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	10 Estados Miembros, de todas las regiones	8 Estados Miembros, de 3 regiones	Zambia			China, República Democrática Popular Lao, Tailandia, Viet Nam	Albania, Kazajstán, República de Moldova
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	10 Estados Miembros, en todas las regiones	13 Estados Miembros, en 4 regiones	Benin, Mauricio, Níger, Zambia	Barbados, México		República Democrática Popular Lao, Tailandia	Albania, Azerbaiyán, Kazajstán, República de Moldova, Federación de Rusia

Igualdad de género y no discriminación

201. Las cuestiones de género se abordaron en los nuevos materiales sobre evaluación de riesgos, así como en la edición (revisada) de 2011 del programa de formación interactivo SOLVE (Abordar los problemas psicosociales en el trabajo), que tiene por objetivo integrar el fomento de la salud en las políticas de SST y en las acciones conexas impulsadas a nivel de la empresa. El programa SOLVE abarca los nuevos riesgos laborales que, como el estrés y la violencia física y psicosocial, presentan dimensiones de género específicas. Las directrices y recomendaciones prácticas destinadas a identificar y abordar los riesgos y las circunstancias específicas de las mujeres y los hombres en materia de SST estarán disponibles a principios de 2012.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

202. La OIT apoyó las iniciativas emprendidas a nivel nacional con el fin de desarrollar un enfoque coherente en materia de SST, que abarque desde los perfiles por país a las políticas y los programas; para ello, aportó asesoramiento técnico y buenas prácticas, pautas y recursos de formación a la República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Viet Nam y Zambia, entre otros países. En algunos casos, este apoyo se focalizó en el fortalecimiento de la capacidad de los países para desarrollar su propia capacidad en materia de SST. Por ejemplo, en Kazajstán, donde la OIT viene apoyando el desarrollo de capacidades institucionales desde hace varios años, se estableció una red sólida y amplia de formación de instructores en gestión de la SST y evaluación de riesgos, la cual está ya en pleno funcionamiento. En México, la OIT prestó asistencia a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para desarrollar un módulo sobre SST en las minas de carbón subterráneas como parte de su programa de educación a distancia destinado a los mandantes.

203. La Oficina también ha ayudado a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a introducir o institucionalizar la formación sobre SST como parte de los servicios que ofrecen a sus miembros. Así se hizo, por ejemplo, con las centrales sindicales de Benin y Níger, que instituyeron cursos de formación extensiva para sus afiliados y para los comités de SST en el lugar de trabajo. Del mismo modo, la

Confederación de Empleadores de Moldova ha incluido la formación sobre evaluación de riesgos entre sus principales servicios a los miembros, y la Federación de Empleadores de Mauricio está utilizando en los cursos de formación para sus miembros una «carpeta de SST» publicada con el apoyo de la OIT.

204. En el bienio examinado se han desplegado esfuerzos para lograr una mayor sinergia entre, por una parte, los componentes de desarrollo de capacidades comprendidos en los proyectos de cooperación técnica relacionados con el Resultado 6 y, por otra parte, los programas de formación relacionados con la SST que propone el Centro de Turín; estos esfuerzos se consolidarán en el bienio 2012-2013.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

205. Disponer de una base más extensa de conocimientos sobre SST es indispensable para que la OIT pueda brindar un asesoramiento sobre políticas más sólido y una asistencia técnica más eficaz a los mandantes de la OIT. A fin de obtener una visión más precisa de las tendencias y los temas de política tanto nuevos como recurrentes, la Oficina comenzará a recopilar y procesar datos estadísticos e información jurídica sobre los principales indicadores de SST en el bienio 2012-2013. También se prepararán reseñas de políticas y notas informativas sobre temas escogidos, como la SST en las pequeñas y medianas empresas o la SST en relación a los trabajadores migrantes. En esta perspectiva, y para asegurar una buena eficacia en función de los costos, la Oficina establecerá alianzas con los principales centros nacionales y regionales de colaboración en materia de SST. Estas alianzas también contribuirán a la actualización de la *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. La próxima edición será enteramente electrónica y funcionará como plataforma interactiva y depositario de una gran diversidad de recursos de información sobre SST producidos tanto por la OIT como por instituciones especializadas de todo el mundo.

206. Para lograr un impacto efectivo a nivel nacional y en el lugar de trabajo, habrá que promover, en cooperación con todas las partes interesadas, un enfoque sistemático de la SST que abarque desde los perfiles nacionales hasta las políticas y programas en materia de SST. Los diversos componentes del sistema de SST (la inspección, los servicios de salud en el trabajo

y el seguro de accidentes del trabajo) deberían ponerse en funcionamiento de manera progresiva, y los interlocutores sociales deberían contar con los conocimientos y las competencias técnicas necesarios para asegurar que todos ellos estén en sintonía. Las herramientas desarrolladas y probadas durante este bienio se difundirán y utilizarán en una escala mayor en 2012-2013.

207. Los eventos o campañas de resonancia mundial, como el Congreso Mundial o el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, son oportunidades inmejorables para atraer la atención nacional e internacional hacia los principales problemas de SST y movilizar los esfuerzos nacionales e internacionales. Para mejorar la divulgación y el impacto de sus actividades, la Oficina se apoyará más activamente

en la red nacional y regional de centros de colaboración en materia de SST mencionados más arriba.

208. Los países de ingresos medios suelen figurar entre los más interesados por la adopción de un enfoque integrado de SST, y sus condiciones parecen ser más propicias para la obtención de efectos duraderos. Sin embargo, la financiación extrapresupuestaria no siempre se obtiene fácilmente en estos países. Se necesitan, pues, estrategias de financiación más innovadoras en dichos países, que combinen los recursos del presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias con la cooperación Sur-Sur. Esto último podría facilitar la transmisión de competencias y conocimientos en materia de SST desde los países más avanzados en este campo hacia otros países de una misma región.

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

Recursos destinados al Resultado 7 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
12.152.246	7.700.000	No se aplica*	19.852.246	11.893.594	13.722.528	2.792.034	28.408.156

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

209. Gracias al apoyo de la OIT, 14 Estados Miembros pudieron reformar sus marcos jurídicos, de política o institucionales en materia de migración laboral, cuestiones que se midieron con arreglo a los indicadores 7.1 y 7.2. Los avances más significativos se lograron en el ámbito de la mejora de la capacidad institucional para regular la migración laboral, inclusive mediante el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación interministerial, como se hizo en el Brasil, Ecuador, Georgia e Indonesia.

210. La asistencia prestada a las autoridades gubernamentales centrales contribuyó principalmente a reforzar la capacidad de los Ministerios de Trabajo (Azerbaiyán, Georgia, Jordania, Perú y República Democrática Popular Lao) y de los servicios públicos de empleo (Armenia). A nivel local, la asistencia a las autoridades y las asociaciones de migrantes redundó en la creación de centros de atención en los que se proporciona información y apoyo a los trabajadores migrantes potenciales y en el establecimiento de mecanismos para promover la reinserción económica y social de los migrantes de regreso a sus países (Filipinas, Georgia y Senegal).

211. Asimismo, varios países adoptaron políticas nacionales de migración y procedieron a revisar las disposiciones legales relativas a las migraciones contenidas en su legislación laboral y su legislación migratoria (Armenia, Brasil, Indonesia, Jordania y Nigeria). Aunque la recopilación de datos fiables sobre la migración laboral sigue planteando dificultades a muchos países, el apoyo de la OIT ha ayudado a algunos de ellos a progresar en este campo (Armenia, Brasil y Federación de Rusia).
212. Además, las contribuciones técnicas hechas por la OIT a la formulación de dos proyectos de directivas de la Unión Europea sobre la migración laboral fueron recogidas en una enmienda del Parlamento Europeo, que garantiza la aplicación del principio de igualdad entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales por lo que se refiere al pago de las pensiones adquiridas en el caso en que los pensionados emigren a un tercer país.
213. En general, la aplicación de la estrategia está bien encaminada hacia el logro de la situación prevista para 2015, en conformidad con lo establecido en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Esta situación supone que al menos 25 Estados Miembros hayan puesto en vigor medidas para proteger a los trabajadores migrantes y para gestionar la migración laboral.

Vinculación con otros resultados

214. La estrategia aplicada a este Resultado incluye actividades sobre el desarrollo de competencias y el reconocimiento de las calificaciones,

así como sobre las cooperativas y la economía social, la protección social, la lucha contra la trata de personas y la no discriminación en el trabajo (Resultados 2, 3, 4, 15 y 17). Ejemplos de este enfoque integral son las iniciativas que la OIT ha apoyado en la región del Gran Mekong en torno a la relación dialéctica entre la gobernanza de las migraciones laborales y la trata de personas destinadas al trabajo forzoso. Del mismo modo, dicho enfoque integral se ha adoptado también para abordar las actividades interregionales sobre las prácticas de contratación y la cooperación sindical, por ejemplo, en relación a los migrantes asiáticos que trabajan en los países del Golfo. Por otra parte, diversos análisis sobre la migración laboral fueron aprovechados en los trabajos preparatorios que culminaron con la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 que lo complementa (Resultado 5).

Igualdad de género y no discriminación

215. En las políticas nacionales desarrolladas durante el bienio con asistencia de la OIT se han incluido disposiciones específicas destinadas a abordar la dimensión de género de las migraciones laborales. Por ejemplo, la OIT proporcionó contribuciones técnicas al Gobierno y los actores sociales de Indonesia en relación a la formulación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo a Mediano Plazo (2010-2014). En el documento final del Plan se incluyen varias medidas de integración de las cuestiones de género para combatir la discriminación basada en el sexo y asegurar la

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	5 Estados Miembros	9 Estados Miembros	Nigeria	Brasil	Jordania	Indonesia, República Democrática Popular Lao	Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Federación de Rusia
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 reflejan el Marco multilateral de la OIT a fin de promover el empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes	5 Estados Miembros	5 Estados Miembros	Senegal	Bolivia, Ecuador, Perú		Filipinas	

protección de los trabajadores migrantes más vulnerables y sobre todo de los trabajadores domésticos migrantes, que suelen ser casi exclusivamente mujeres. La OIT también continuó promoviendo el derecho a la no discriminación y la igualdad de trato de los trabajadores migrantes en las actividades de la comunidad internacional, en conformidad con las disposiciones de los convenios de la OIT y del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, por ejemplo, en el contexto de las declaraciones y publicaciones conjuntas del Grupo Mundial sobre Migración.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

216. La OIT ha contribuido a potenciar la capacidad de los mandantes para gestionar la migración laboral, en particular mediante el diálogo sobre las políticas pertinentes y la formación impartida a los miembros de los órganos oficiales que se ocupan de la migración, al personal de los Ministerios de Trabajo, a las agencias de empleo públicas y los organismos encargados de la recopilación de datos, y a los empleadores y trabajadores. Estos esfuerzos redundaron en la adopción de un mayor número de políticas destinadas a proteger a los trabajadores migrantes y mejorar la gobernanza de la migración laboral, desarrolladas en el marco de consultas tripartitas y de acuerdos bilaterales, como el acuerdo concluido entre Georgia y Francia.
217. La asistencia de la OIT ha contribuido a incrementar la capacidad de las instituciones gubernamentales a nivel central y local para ofrecer mejores servicios a los trabajadores migrantes en ámbitos como la formación previa a la partida, las campañas nacionales de información y los servicios nacionales de atención telefónica a los migrantes (Federación de Rusia), y para adoptar medidas concretas de fomento de la reinserción económica y social de los migrantes de regreso a sus países. En Filipinas, se prestó asistencia a 300 migrantes de retorno que habían sido víctimas de prácticas abusivas y de explotación, cuya reintegración social y económica se facilitó con prestaciones de capacitación y asistencia financiera, legal y psicosocial. También cabe destacar la movilización de los sindicatos en los países de origen y destino de las migraciones laborales con el objetivo de proteger y asistir a los trabajadores migrantes en los países respectivos. A menudo, estas

actividades han revestido la forma de acuerdos de cooperación entre sindicatos nacionales, como los que se han concertado entre los países del Cáucaso meridional. Además, con el apoyo de la OIT, la Confederación de Sindicatos de Armenia estableció algunos centros de ayuda a la emigración laboral en los que se presta asesoramiento a trabajadores migrantes que residen en más de 25 regiones de ese país.

218. El respaldo de la OIT a varias comunidades económicas regionales (como la Comunidad del África Oriental, la Comunidad para el Desarrollo de África Meridional y la región de la Comunidad de Estados Independientes) ha ayudado a potenciar las capacidades institucionales de las entidades encargadas de redactar instrumentos jurídicos para mejorar la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias. La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), con la asistencia de la OIT, ha intensificado la cooperación bilateral y multilateral y promovido la puesta en práctica de la Declaración de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes.
219. El Centro de Turín ha seguido siendo un copartícipe estratégico en las actividades de desarrollo de capacidades. Además de los cursos regulares sobre las migraciones laborales, en julio de 2011 se puso en marcha la Academia sobre Migración Laboral. Esta Academia, fruto de la colaboración estratégica con otros organismos de las Naciones Unidas, ha adoptado una metodología multidisciplinaria y orientado su oferta docente a un amplio público de participantes potenciales, lo que permite que éstos se especialicen en un tema en particular.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

220. Varias evaluaciones han puesto de relieve el papel fundamental que la OIT puede desempeñar en los debates sobre políticas y las actividades en materia de migración laboral a nivel mundial, en particular para asegurar el reconocimiento del marco normativo de protección de los derechos de los trabajadores migrantes y la participación de los interlocutores sociales. En 2010-2011 se demostró una vez más la eficacia y la importancia de la colaboración con instituciones de nivel subregional y regional, así como de la cooperación interregional, por lo que se refiere a la gestión de la migración laboral.

221. Disponer de una base sólida de conocimientos sobre la migración laboral es esencial no sólo para sustentar las prestaciones de los servicios de asesoramiento sobre políticas y desarrollo de capacidades para los mandantes, sino también para ampliar la cartera de proyectos de la OIT financiada con recursos extrapresupuestarios. La Oficina utilizará las alianzas establecidas con otras organizaciones internacionales e institutos de investigación para fortalecer los pilares analíticos de la estrategia, en particular mediante la ampliación y actualización de los datos y análisis estadísticos.
222. De la evaluación de las iniciativas anteriores de la OIT en materia de migraciones laborales se desprende que el diseño de los proyectos ha carecido a menudo de la flexibilidad necesaria para responder adecuadamente a las nuevas necesidades y circunstancias a que se ven confrontados los países con el transcurso del tiempo. La Oficina se concertará con los donantes para lograr una mayor flexibilidad en la metodología adoptada para llevar adelante los futuros proyectos que abarquen varios países y se desarrollen en el curso de varios años.
223. Las iniciativas que abordan la cuestión de las migraciones laborales conjuntamente con otros componentes del Programa de Trabajo Decente han sido eficaces para suscitar la responsabilización de los mandantes y para aumentar la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales. La experiencia muestra que en las acciones futuras de la OIT deberán incluirse aspectos específicos sobre las migraciones laborales entre las prioridades más amplias de las políticas nacionales.
224. El actual sistema de medición tiene limitaciones en cuanto a la exactitud de la información obtenida. Los dos indicadores son muy similares, lo que puede dar lugar a la duplicación de datos. Por otra parte, los indicadores sólo permiten conocer los resultados concretos a nivel de país, lo que no refleja el hecho de que los resultados logrados con el apoyo de la OIT se refieren cada vez más a los ámbitos subregional y regional. La Oficina considerará la adopción de medidas que hagan posible una medición más precisa y una presentación más exacta de los resultados concretos.

Resultado 8:

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

Recursos destinados al Resultado 8 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
4.812.916	25.600.000	No se aplica*	30.412.916	4.710.477	19.153.749	207.011	24.071.237

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

225. Con el apoyo de la OIT, 42 países se han dotado de políticas nacionales tripartitas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo (indicador 8.1) y los mandantes de 16 Estados Miembros han aplicado programas conexos (indicador 8.2). La estrategia de la OIT se centró en África, donde se encuentra el epicentro de la epidemia del sida, y su aplicación permitió alcanzar la mayoría de los resultados concretos previstos para esta región. Los resultados generales reflejan el mayor compromiso y capacidad de los mandantes para abordar este tema con el apoyo de la OIT, en particular tras la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).
226. La Recomendación núm. 200 ha proporcionado a los mandantes las orientaciones prácticas que les permitirán proponer respuestas

nacionales eficaces en el lugar de trabajo. Sus disposiciones se han integrado en las políticas nacionales tripartitas sobre el VIH para el lugar de trabajo de más de 30 Estados Miembros, y se han citado como referencias normativas en diversas decisiones fundamentadas de los tribunales nacionales de trabajo del Brasil y Sudáfrica.

227. A nivel mundial, la labor de promoción emprendida por la OIT culminó con la adopción de la Recomendación núm. 200, que fue reconocida como instrumento fundamental de los derechos humanos en la Declaración Política aprobada por la Reunión de Alto Nivel sobre el SIDA, de la Asamblea General de las Naciones Unidas (junio de 2011). En su calidad de copatrocinador del ONUSIDA, la OIT participó en la creación del Equipo de Trabajo Interinstitucional que se encargará de la coordinación mundial de los problemas relativos al lugar de trabajo y al sector privado. En el ámbito del grupo de trabajo sobre la protección social, del ONUSIDA, la OIT ha contribuido a enriquecer la base de conocimientos sobre prácticas idóneas a fin de extender la protección social con la incorporación de consideraciones sobre el VIH a través de estructuras del lugar de trabajo, en países como China, Costa Rica, Honduras, Indonesia, Nicaragua, Sudáfrica y Sri Lanka.

228. Según la meta establecida en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se ha integrado una política nacional tripartita para el lugar de trabajo en las estrategias nacionales sobre el sida para el año 2015 de por lo menos 90 Estados Miembros. Los resultados concretos alcanzados en 2010-2011 indican que la OIT ha cumplido casi la mitad de este objetivo.

Vinculación con otros resultados

229. Las actividades previstas en este resultado han ayudado a impulsar otros resultados, al facilitar los esfuerzos desplegados, por ejemplo, para proporcionar trabajo decente a las personas que viven con el VIH, promover el empleo de los jóvenes en el contexto de la movilización mundial contra el VIH, proteger a los trabajadores migrantes y a los grupos vulnerables ocupados en la economía informal, promover una protección social que incorpore consideraciones sobre el VIH e incluir el VIH en las políticas de seguridad y salud para prevenir la discriminación laboral relacionada con el VIH (Resultados 1, 2, 4, 6, 7 y 17). Por ejemplo, la OIT ayudó al Camerún y la República Unida de Tanzania a poner en práctica programas de empoderamiento económico para las mujeres seropositivas favoreciendo su participación en cooperativas rurales y su acceso a servicios de

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	50 Estados Miembros, de los cuales al menos 10 en África, 5 en Asia y en las Américas, 3 en Europa y 2 en los Estados árabes	40 Estados Miembros y 2 territorios	Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Ghana, Kenya, Lesotho, Liberia, Malawi, Malí, Namibia, Senegal, Sierra Leona, Sudáfrica, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Zambia, Zimbabwe	Anguila, Antigua y Barbuda, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, Montserrat, Nicaragua, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas		China, Sri Lanka, Filipinas, Tailandia	Armenia, Azerbaiyán, Kazajistán, Tayikistán, Ucrania
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	10 Estados Miembros	16 Estados Miembros	Ghana, Kenya, Liberia, Mozambique, Sierra Leona, República Unida de Tanzania, Zimbabwe	Estado Plurinacional de Bolivia, Guyana		Camboya, China, India, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Viet Nam	Federación de Rusia

microfinanzas. A su vez, esto ayudó a reducir el estigma y la discriminación. La asistencia prestada a Costa Rica redundó en la adopción de una normativa nacional sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, que introdujo la prevención en materia de VIH y sida en los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Igualdad de género y no discriminación

230. Gracias a una nueva herramienta utilizada para incluir una dimensión de género en las respuestas contra el VIH y el sida en el lugar de trabajo, la Oficina ayudó a los mandantes a formular proyectos con perspectiva de género. En Indonesia y Sri Lanka se pusieron en práctica programas para el lugar de trabajo que incluían medidas de prevención de la violencia de género (la cual es uno de los factores precursores de la infección por el VIH), mientras que en Nepal y Camboya se ayudó a las trabajadoras y trabajadores sexuales a conseguir acceso a la prevención y el tratamiento del VIH. En Sudáfrica, las desigualdades de género que tienden a perpetuar la epidemia se contrarrestaron con políticas destinadas a fortalecer las capacidades financieras y empresariales de las mujeres con la adopción de medidas de fomento específicas. Del mismo modo, se incorporaron consideraciones de género en las respuestas nacionales de lucha contra el sida en el mundo laboral en Namibia, Sri Lanka y Ucrania, entre otros países. Asimismo, en las políticas laborales nacionales de Armenia, Filipinas y Liberia se incluyeron disposiciones específicas para proteger a los trabajadores ante la discriminación relacionada con el VIH en el lugar de trabajo.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

231. La estrategia aplicada para potenciar la capacidad de los mandantes de la OIT incluyó medidas de apoyo a la formación de nuevas alianzas y de movilización de recursos adicionales, en particular, del Fondo Mundial de Lucha contra el Sida, la Tuberculosis y la Malaria. Con ayuda de la OIT, los mandantes reunieron 48 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar sus actividades sobre el VIH y el sida; por su parte, las instituciones interregionales y nacionales movilizaron un total de 33 millones de dólares para financiar los programas de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

232. En colaboración con el Centro de Turín, la Oficina impartió formación a más de 180 mandantes. Estas actividades incluyeron cursos anuales (como «El VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Una perspectiva de prevención y protección social»), seminarios específicos para jueces y juristas, y cursos sobre el VIH para organizaciones de empleadores y de trabajadores. La estrategia se apoyó en un enfoque de enseñanza-aprendizaje *inter pares*, entre compañeros de trabajo así como entre representantes de los grupos de empleadores y de trabajadores, y en la utilización de manuales de instrucción a nivel de las empresas y de guías prácticas sobre comunicación y modificación de comportamientos.

233. Asimismo, se dispuso de nuevas herramientas para apoyar las reformas legislativas, programáticas y de políticas emprendidas en los Estados Miembros. Por ejemplo, las nuevas directrices de la OIT sobre el VIH y el sida en los sectores del transporte, los servicios postales, la minería, la educación y el turismo sirvieron de base para el asesoramiento sobre políticas y el desarrollo de capacidades de los mandantes de la OIT en el marco del proceso de formulación de las políticas sobre el VIH/SIDA en el sector del transporte de Ghana, en los sectores de la minería y la educación de Sierra Leona, y en los servicios postales del Camerún. La OIT utilizó las directrices de política conjuntas OMS/OIT/ONUSIDA sobre la mejora del acceso de los trabajadores sanitarios a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y la tuberculosis para reforzar la colaboración entre los Ministerios de Salud y Trabajo en la promoción de las políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en China, Senegal y la República Unida de Tanzania, y también para establecer mecanismos bipartitos de coordinación de las respuestas en el lugar de trabajo, como la coalición de empleadores y trabajadores organizada en Lesotho. También vale destacar la participación cada vez mayor del sector privado, materializada, por ejemplo, en los 99 programas tripartitos para el lugar de trabajo desarrollados y puestos en práctica en Mozambique con el apoyo de la OIT.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

234. Las principales enseñanzas que se derivan de la aplicación de la estrategia para 2010-2011

y de la *Evaluación independiente de la estrategia de la OIT para hacer frente al VIH y el sida*, que fue examinada por el Consejo de Administración en noviembre de 2011, se resumen de la manera siguiente.

- Se necesita un sólido acervo de conocimientos fácticos para fortalecer los pilares analíticos de la estrategia. A nivel nacional, una prioridad sería la recopilación de datos e información analítica sobre el impacto del VIH, que servirán de base para los programas focalizados en el logro de una mejor protección y del empoderamiento económico de los trabajadores más vulnerables y expuestos (y de sus familias). A nivel mundial, como parte del esfuerzo conjunto de las Naciones Unidas en torno al Piso de Protección Social, la OIT se centrará en la producción de conocimientos destinados a apoyar las nuevas políticas y programas de ampliación de sistemas de protección social que incluyan consideraciones sobre el VIH. Este proceso supone la participación efectiva de las personas que viven con el VIH.
- Las actividades del bienio reafirman la importancia de la ampliación de las alianzas

más allá del ámbito de los mandantes de la OIT. A nivel nacional, la OIT se esforzará por mantener un diálogo con los mandantes tripartitos y otros sectores a fin de lograr una amplia responsabilización y la aplicación efectiva de las leyes y políticas nacionales orientadas a evitar la discriminación relacionada con el VIH, inclusive mediante la participación de las redes de personas que viven con el VIH. A nivel mundial, la OIT seguirá incrementando su cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, en particular mediante la participación en nuevos proyectos conjuntos con los demás copatrocinadores del ONUSIDA y el fortalecimiento de las alianzas público-privadas.

- En un contexto de creciente imprevisibilidad de la financiación, la dispersión geográfica de las intervenciones de la OIT pudiera implicar que éstas no tengan siempre una buena relación costo-eficacia o no produzcan resultados significativos. La Oficina dará prioridad a la asistencia acordada a los países con arreglo a criterios bien definidos y ajustados a los marcos estratégicos de la OIT y de las Naciones Unidas.

Objetivo estratégico

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

235. La crisis económica mundial ha abierto nuevos espacios para el tripartismo y el diálogo social en muchos Estados Miembros, a los que la Oficina brindó su apoyo a través de sus funciones de análisis y de desarrollo de la capacidad. La Oficina facilitó el fortalecimiento de las instituciones de diálogo social y la participación de los ministerios de trabajo y de los interlocutores sociales en los debates de políticas sobre la forma de amortiguar el impacto laboral y social de la crisis, mejorar el clima de relaciones laborales y acelerar la recuperación. Se llevaron a cabo análisis comparativos del papel del diálogo social y de la negociación colectiva en la prevención de los despidos, en la mejora de la protección social y la igualdad de género y en la reducción de las disparidades salariales.
236. Los acontecimientos políticos acaecidos en algunos países como Egipto y Túnez, así como en países que acaban de salir de una crisis, como Liberia, proporcionaron respuestas rápidas a cuestiones relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo que venían preocupando a la OIT desde hacía mucho tiempo. Como consecuencia de ello, los esfuerzos se reorientaron a prestar asistencia oportuna y eficaz a los interlocutores sociales para que renovaran y fortalecieran los mecanismos de apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las relaciones laborales, así como a los Estados Miembros para que promovieran el diálogo tripartito y negociaciones colectivas eficaces. El apoyo de la OIT también permitió a los interlocutores sociales participar mejor en la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo y de los Programas de Trabajo Decente por País. Los programas de cooperación técnica de gran envergadura, como el programa Better Work, están poniendo de manifiesto que un mejor cumplimiento de las condiciones de trabajo básicas y de las normas internacionales del trabajo también puede mejorar el rendimiento empresarial.
237. Se ha puesto un mayor énfasis en el desarrollo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para prestar servicios a los miembros y participar en consultas y debates en materia de políticas. El Centro de Turín ha sido un colaborador principal a este respecto. De igual modo, la Oficina prestó amplios servicios a los países que están revisando sus códigos del trabajo y sus políticas y procesos de administración e inspección del trabajo, en consonancia con las conclusiones de la reunión de 2011 de la Conferencia Internacional del Trabajo.
238. Se ha fomentado el desarrollo del conocimiento mediante la intensificación de los intercambios con instituciones académicas, el análisis de las repercusiones sectoriales de las medidas anticíclicas y la organización de foros de diálogo mundiales (sobre estrategias sectoriales de formación y desarrollo de las competencias profesionales) y coloquios (sobre el trabajo precario o la evolución de las necesidades empresariales) de carácter internacional. La Oficina respaldó las mejoras de las condiciones sociales y laborales en sectores específicos en una serie de países, como seguimiento de las orientaciones de políticas tripartitas, sectoriales y técnicas.
239. A lo largo del bienio, la OIT ha seguido ampliando su función como punto de referencia esencial en cuestiones de política laboral y social en todas las regiones, combinando sus medios de acción con los principios contenidos en las normas internacionales del trabajo.

Resultado 9:

Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Recursos destinados al Resultado 9 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
32.443.790	4.000.000	No se aplica*	36.443.790	31.753.247	2.232.901	802.651	34.788.799

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (22.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

240. Con el apoyo de la OIT, las organizaciones empresariales y de empleadores de 56 Estados Miembros reforzaron su capacidad institucional para responder a las necesidades de sus empresas afiliadas e influir en la elaboración de políticas nacionales destinadas a promover las empresas sostenibles, el empleo, el crecimiento y el desarrollo. Los mejores resultados concretos (que duplicaron con creces la meta para el bienio) se lograron en relación con el desarrollo de servicios nuevos o mejorados para los miembros, confirmando que esta esfera de apoyo de la OIT sigue cumpliendo las necesidades prioritarias de muchas organizaciones de empleadores (indicador 9.2). También se lograron buenos resultados concretos (que casi duplicaron la meta para el bienio) en el aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores de influir en la elaboración de las políticas nacionales en consonancia con las prioridades de sus miembros (indicador 9.3). Esto se debió en gran medida a la aplicación de nuevas herramientas de la OIT, como la guía práctica titulada *Enabling environment for sustainable enterprises* (Un entorno propicio para las empresas sostenibles), y a la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios.

241. Al poner en práctica la estrategia se hizo hincapié en dos vías interrelacionadas:

- *Concentración estratégica de esfuerzos y recursos en prioridades bien establecidas, dejando atrás las intervenciones aisladas con escaso seguimiento e impacto* – Esto, combinado con el sistema de medición más riguroso puesto en marcha durante el bienio,

ayudó a centrar la labor de la OIT y a orientarla más directamente hacia el logro de resultados concretos.

- *Énfasis en la profundización de la base de conocimientos sobre la representación empresarial* – Una encuesta realizada entre las organizaciones de empleadores y un examen de los estudios de investigación académicos en esta esfera proporcionaron informaciones útiles sobre las tendencias actuales y los futuros desafíos con que se ven confrontadas las organizaciones de empleadores. Las conclusiones del examen y de la encuesta constituyeron aportaciones analíticas para el Simposio internacional sobre la empresa de representar a las empresas, que reunió a personalidades del mundo académico, a líderes de organizaciones empresariales y de empleadores y a empresas multinacionales en septiembre de 2011. También fueron de utilidad en una reunión posterior de la red académica de la Oficina de Actividades para los Empleadores. Las conclusiones de las dos reuniones guiarán la aplicación de la estrategia en 2012-2013.

242. Con el fin de alcanzar en 2015 la situación prevista en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, la Oficina tendrá que basarse en los resultados concretos logrados en 2010-2011 y consolidarlos para garantizar que las organizaciones de empleadores de al menos 40 Estados Miembros tengan una mayor capacidad en las tres esferas, medida por los indicadores de resultados (planes estratégicos, prestación de servicios, análisis del entorno empresarial e influencia en la formulación de políticas).

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	10 organizaciones de empleadores	15 organizaciones de empleadores	Botswana, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Zambia, Zimbabwe	Argentina, Barbados, Belice, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela		Fiji, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Tuvalu, Viet Nam	
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	15 organizaciones de empleadores	33 organizaciones de empleadores	Ghana, Kenya, Rwanda, República Unida de Tanzania, Uganda,	Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Perú, Trinidad y Tabago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela		Camboya, China, Fiji, Filipinas, India, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Mongolia, Nepal, Sri Lanka, Viet Nam	Armenia, Georgia, República de Moldova, Montenegro, Serbia
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	15 organizaciones de empleadores	29 organizaciones de empleadores	Botswana, Ghana, Kenya, Sudáfrica, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Uganda	Argentina, Bahamas, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá	Jordania, Omán	Camboya, Filipinas, India, Indonesia, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Mongolia, Tailandia, Viet Nam	Bosnia y Herzegovina

Vinculación con otros resultados

243. La labor transversal relativa a los distintos resultados se dirigió a esferas prioritarias para la actividad empresarial, sobre todo el empleo y las empresas sostenibles. Un ejemplo digno de mención fue la elaboración de la guía práctica titulada *Enabling environment for sustainable enterprises* (un entorno propicio para las empresas sostenibles) (Resultado 3). La guía práctica es un recurso completo destinado a las organizaciones empresariales y de empleadores que se estructura en torno a las 17 condiciones necesarias para crear un entorno empresarial propicio, tal y como se establece en la resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles adoptada en la reunión de la Conferencia de 2007. Su aplicación, por ejemplo en Botswana, Jordania, Mongolia y Swazilandia, ha ayudado de forma efectiva a las organizaciones de empleadores a identificar y tratar de eliminar los principales obstáculos al desarrollo empresarial y al crecimiento del empleo, al tiempo que ha reforzado su capacidad a largo plazo

en esta esfera. Otro producto innovador, inspirado en el trabajo conjunto realizado con arreglo a este resultado y al Resultado 2, fue el establecimiento de la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT. La Red es una alianza público-privada en la que participan redes de empleadores y de empresas en la esfera de la discapacidad y representantes de las organizaciones de personas con discapacidades. Ha contribuido a promover el intercambio de conocimientos sobre la discapacidad y a establecer vínculos entre el sector privado y los programas de la OIT.

Igualdad de género y no discriminación

244. La estrategia hizo hincapié en las formas de aumentar la capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores para abordar las cuestiones de género, incorporar la perspectiva de género en sus políticas y programas y aumentar la visibilidad de esta labor. Esto contribuyó a ampliar el número de afiliados de las organizaciones de empleadores, ayudándolas a

llegar a las mujeres que trabajan en el sector privado. La igualdad de género y la no discriminación eran componentes importantes de los proyectos de cooperación técnica dirigidos a los empleadores y a sus organizaciones. En África Meridional, la Oficina apoyó a los representantes de los empleadores de ocho países para que adquirieran una competencia adecuada en auditoría de género. La Confederación de Empleadores de la ASEAN elaboró, con la ayuda de la OIT, una propuesta de política sobre el aumento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo en los países de la ASEAN. La Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal está elaborando una política para promover la igualdad de género entre las empresas afiliadas, que se adaptará y divulgará en 2012-2013.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

245. Las iniciativas de desarrollo de la capacidad de los mandantes empleadores se basaron en análisis exhaustivos de las necesidades realizados mediante un diálogo en profundidad con las organizaciones de empleadores. Dependiendo de las prioridades y necesidades de las organizaciones destinatarias, la labor de desarrollo de la capacidad de la OIT se centró en una o más de las siguientes esferas: profundización de la base empírica para aumentar la influencia de los empleadores en la formulación de políticas nacionales y desarrollo de enfoques de promoción; mejora de los servicios que se prestan a los miembros o puesta en marcha de otros nuevos; y planificación y desarrollo estratégicos de las competencias del personal. Esta labor comprendió la prestación de asistencia para establecer estructuras o unidades específicas en el seno de las organizaciones de empleadores con miras a aumentar su capacidad analítica y su capacidad para ejercer presión e influir en la formulación de las políticas (Ghana, Jordania y Sudáfrica). También abarcó la prestación de apoyo para crear comisiones laborales de empleadores, a las que se encomendó la tarea de proporcionar a las empresas afiliadas información, análisis y orientaciones sobre cuestiones sociolaborales (El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá).
246. La labor realizada para mejorar la prestación de servicios tuvo resultados concretos tangibles durante el bienio. Por ejemplo, en la India, la Oficina ayudó a la Organización de

Empleadores de la India Meridional (EFSI) a poner en marcha un programa para subsanar las deficiencias en materia de calificaciones mediante el establecimiento de alianzas con seis escuelas politécnicas y la organización de cursos adaptados a las necesidades de hombres y mujeres jóvenes. De los 264 jóvenes que se graduaron, 90 fueron empleados inmediatamente en empresas afiliadas a la EFSI, y otros crearon sus propias empresas. Los análisis realizados por las organizaciones con el apoyo de la OIT fueron con frecuencia el punto de partida para reformas institucionales más amplias en las propias organizaciones. Por ejemplo, basándose en una evaluación exhaustiva realizada por la OIT, la Oficina prestó asistencia a la Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI) para proceder a una reorganización generalizada de la estructura de su comisión. La reorganización fue acompañada de una mejor planificación estratégica y de un mayor énfasis en la investigación, la formulación de políticas y las necesidades de las empresas más pequeñas. Esto contribuyó a reforzar la capacidad de la OCCI para emprender un diálogo de políticas con el Gobierno y otras partes interesadas.

247. En estrecha colaboración con el Programa para los Empleadores del Centro de Turín, la Oficina amplió el material de formación denominado *Una organización de empleadores eficaz* para incluir un nuevo módulo sobre comunicación. Se puso en marcha una nueva serie de módulos centrados en la prestación de servicios a los miembros, en particular servicios relacionados con la legislación laboral y con las relaciones profesionales y los recursos humanos. El desarrollo de estos nuevos módulos fue acompañado de una formación ampliada a través del Centro de Turín y de la elaboración de planes por las organizaciones beneficiarias para mantener la capacidad que habían adquirido.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

248. Los procesos económicos, sociales y políticos influidos por la globalización y los efectos actuales de la crisis están conllevando transformaciones considerables de las organizaciones empresariales y de empleadores. La diversidad de los miembros se está convirtiendo en uno de los principales desafíos. La representación se está orientando hacia el desarrollo de organizaciones empresariales con un amplio programa empresarial y que pueden ofrecer un variado

abanico de servicios. Para sobrevivir, las organizaciones que representan a los empleadores y a las empresas tienen que adaptarse e innovar para tener en cuenta las nuevas necesidades empresariales. Deben adoptar un papel de liderazgo con las empresas y anticipar las nuevas cuestiones y desafíos para determinar las prioridades empresariales. La Oficina hará un seguimiento de estas enseñanzas mejorando y renovando la asistencia que presta a las organizaciones en la esfera de la planificación estratégica e intensificando el diálogo con las organizaciones empresariales en el plano regional, en consonancia con las orientaciones estratégicas proporcionadas por el Simposio internacional sobre la empresa de representar a las empresas.

249. El desarrollo de la capacidad requiere un compromiso sistemático y a largo plazo basado en los principios y procesos de la gestión basada en resultados. La experiencia de la OIT pone de manifiesto que es crucial desarrollar y aplicar programas basados en la demanda que susciten en las organizaciones de empleadores un sentimiento de apropiación, responsabilidad y compromiso. El establecimiento de prioridades, el enfoque específico y la masa crítica seguirán siendo componentes esenciales de una estrategia eficaz de la OIT para apoyar la obtención de resultados concretos sostenibles. La Oficina también diversificará y ampliará su base de recursos para desarrollar aún más las herramientas y productos existentes y elaborar otros nuevos.

Resultado 10:

Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas

Recursos destinados al Resultado 10 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
49.280.353	5.200.000	No se aplica*	54.480.353	48.231.455	5.925.012	1.142.909	55.299.376

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (22.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

250. Con el apoyo de la OIT, las organizaciones de trabajadores de 35 Estados Miembros y de un territorio reforzaron su capacidad institucional para mejorar los medios de vida, el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores, en particular mediante una mejor planificación y mejores programas de trabajo, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente (indicador 10.1). En otros 24 Estados Miembros y una subregión, las organizaciones de trabajadores contribuyeron a promover el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las normas internacionales del trabajo a través de su participación en debates de políticas en varios niveles (indicador 10.2). En algunos casos, las organizaciones de trabajadores realizaron progresos al

mismo tiempo en ambas esferas (Colombia y Perú) y, en la mayoría de los casos, varias organizaciones de trabajadores participaron en la labor llevada a cabo en los países.

251. La estrategia se centró en la promoción de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. La legislación nacional, al aplicar normas internacionales del trabajo, ha reforzado a los sindicatos. Tras la histórica declaración de la libertad sindical y de asociación que se realizó en Egipto en marzo de 2011, se creó un nuevo sindicato independiente con la ayuda de la OIT. También se creó un nuevo Foro Sindical Democrático Árabe en septiembre de 2011. El fortalecimiento de los sindicatos ha hecho aumentar su número de afiliados, incluso entre grupos

tradicionalmente más difíciles de sindicalizar, como las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores de la economía informal.

252. Con el apoyo de la OIT, los sindicatos de China ampliaron la negociación colectiva sectorial para intentar atajar el creciente número de conflictos relacionados con los derechos y promovieron el trabajo decente para los migrantes rurales. En Mongolia, el número de mecanismos de solución de conflictos laborales aumentó en los distritos, y los sindicatos reforzaron su capacidad para tramitar las quejas. En el Brasil, el apoyo de la Oficina permitió a los sindicatos avanzar en la promoción de la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de género y la lucha contra el trabajo infantil, tal y como pone de manifiesto su participación activa en los debates de ámbito nacional que precedieron la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). En la República Unida de Tanzania (Zanzíbar) se elaboró un modelo nacional de negociación colectiva con la ayuda de la OIT.
253. Los Programas de Trabajo Decente por País y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) brindan a los interlocutores sociales oportunidades para hacer frente a los desafíos nacionales

en materia de desarrollo. Gracias al apoyo de la OIT, los sindicatos pudieron utilizar los Programas de Trabajo Decente por País como mecanismo eficaz para abordar las distintas dimensiones del Programa de Trabajo Decente de forma integrada, tal y como se establece en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, especialmente en relación con el respeto de los derechos sindicales (por ejemplo en Armenia, Bahamas, Belice, Botswana, Camboya, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Granada, Honduras, Indonesia, Jordania, Mozambique, Nicaragua, Perú, Seychelles, Sudán, Swazilandia y Uruguay). Esta tarea se vio respaldada por el conjunto de recursos de la OIT denominado «Sindicatos y Programas de Trabajo Decente por País» (Trade Unions and Decent Work Country Programmes).

254. La Oficina brindó asistencia a las organizaciones de trabajadores para que definieran de forma activa las respuestas nacionales a la crisis económica, en particular mediante el refuerzo de los mecanismos de diálogo social tripartito y bipartito. Esto se puso de manifiesto en varios países (Camboya, Cabo Verde y Jordania) debido a la mayor participación de las organizaciones de trabajadores en los

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	30 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 6 en África, Asia y las Américas, y al menos 2 en los Estados árabes y Europa	Organizaciones de trabajadores en 35 Estados Miembros y 1 territorio	Benin, Egipto, Eritrea, Etiopía, Malí, Mauricio, Mozambique, Namibia, Seychelles, Sudán	Argentina, Bahamas, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Granada, Haití, México, Paraguay, Perú, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela	Bahrein, territorio palestino ocupado, Omán, Yemen	Bangladesh, China, Filipinas, Indonesia, Mongolia, Nepal,	Armenia, Kazajstán
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	20 organizaciones de trabajadores, de las cuales al menos 4 en África, Asia y las Américas, 2 en Europa y 1 en los Estados árabes	Organizaciones de trabajadores en 24 Estados Miembros y 1 subregión	Botswana, Burkina Faso, Camerún, Cabo Verde, Senegal, África Meridional, Swazilandia	Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú	Jordania	Camboya, India, Malasia, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia	Croacia, Georgia

mecanismos gubernamentales relacionados con el respeto de las obligaciones internacionales resultantes de los mecanismos de control del cumplimiento de la OIT, los ODM y los MANUD, entre otros.

255. Los resultados concretos logrados en el bienio están en camino de alcanzar el objetivo enunciado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según el cual para 2015 por lo menos 70 organizaciones de trabajadores tendrán la capacidad para analizar las políticas económicas, laborales, sociales y medioambientales y como mínimo 50 organizaciones de trabajadores participarán activamente en los Programas de Trabajo Decente por País, los MANUD y otras iniciativas de colaboración.

Vinculación con otros resultados

256. La estrategia estuvo encaminada a fortalecer la capacidad y la influencia de las organizaciones de trabajadores mediante una mejor integración de sus preocupaciones en la aplicación de todas las estrategias relativas a los resultados. Los esfuerzos estuvieron dirigidos a los trabajadores y a sus organizaciones en las esferas de la seguridad social, el trabajo doméstico, los salarios, la migración laboral y la no discriminación en el trabajo (entre otras), tal y como se indica respecto de los Resultados 4, 5, 7 y 17. Por ejemplo, con el apoyo de la Oficina, los sindicatos de Armenia pusieron en marcha un programa de acción destinado a concienciar a los trabajadores migrantes y a cooperar con los sindicatos rusos para proteger a dichos trabajadores contra la trata.

Igualdad de género y no discriminación

257. Los Programas de Trabajo Decente por País, centrados en los principios de la gestión basada en resultados, brindaron oportunidades para capacitar a una nueva generación de líderes sindicales, con un énfasis específico en las cuestiones que afectan a las mujeres. Con el apoyo de la OIT, las Federaciones Sindicales Internacionales llevaron a cabo actividades de desarrollo de la capacidad en materia de igualdad de género en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Filipinas, Nepal, Pakistán y Sudáfrica. Gracias a la ayuda de la OIT, los sindicatos de la India, Indonesia, Malasia y Tailandia presentaron propuestas de políticas a sus gobiernos sobre la forma de reforzar la protección de la maternidad, y

pusieron en marcha campañas a favor de la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

258. La Oficina respaldó la labor sobre las auditorías de género, que los sindicatos emplean cada vez más para incorporar la cuestión de la igualdad de género a sus estructuras, políticas y programas. En África Occidental, unas 30 mujeres sindicalistas se convirtieron en auditoras de género y elaboraron una hoja de ruta de género, que dio lugar a la realización de auditorías en organizaciones de trabajadores de Benin, Malí, Marruecos, Níger, Senegal y Togo.
259. Las actividades de formación de la OIT en materia de políticas antidiscriminatorias, llevadas a cabo en cooperación con el Consejo Regional Paneuropeo de la Confederación Sindical Internacional (CSI), contribuyeron a reforzar la función de los sindicalistas que dirigen comisiones de mujeres en los Nuevos Estados Independientes y en Europa Central. Estas actividades de formación se realizaron con el apoyo del manual sindical de la OIT titulado *From Prohibition of Discrimination to Promoting Equality*.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

260. Las actividades de desarrollo de la capacidad organizadas por la OIT y la participación de los sindicatos en la elaboración de nuevos instrumentos internacionales reforzaron la labor fundamental de los sindicatos en varias esferas, a saber:
- la legislación laboral, las reformas de la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo y el VIH/SIDA (Armenia, Bangladesh, Benin, China, República Dominicana, Etiopía, Filipinas, Granada, México, Namibia y Nepal);
 - la migración laboral (Estado Plurinacional de Bolivia, Filipinas, Nepal y Tailandia), y
 - el trabajo doméstico y la economía informal (Brasil, Camboya, Camerún, Cabo Verde, Croacia, Filipinas, Kazajistán, Malasia, Mongolia, Mozambique, Nepal, Pakistán y Perú).
261. Se elaboraron guías educativas para apoyar esta labor, además de otras herramientas como plataformas web y material de promoción. Los temas tratados en las guías abarcaban los obstáculos jurídicos a la libertad sindical y de

- asociación y a la negociación colectiva, los salarios, el VIH/SIDA, la seguridad y la salud en el trabajo, el desarrollo sostenible y el trabajo decente, la adquisición de conocimientos económicos, el empleo de los jóvenes de las zonas rurales, el trabajo infantil, las zonas francas industriales (ZFI), y la prevención y resolución de conflictos en países afectados por crisis. El Centro de Turín elaboró muchas de las guías prácticas y llevó a cabo actividades de formación conexas. También elaboró un módulo de formación especial sobre el trabajo decente.
262. En el diálogo de la OIT sobre la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo participaron organismos de todo el sistema de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, el G-20 y las comunidades económicas regionales. Esto se reprodujo en la labor llevada a cabo con los sindicatos, ya que la OIT promovió y apoyó un diálogo similar a nivel internacional (CSI), en las regiones (estructuras regionales de la CSI) y en los países (por ejemplo, Bahamas, Belice y Haití).
263. Los sindicatos de América Latina (Colombia, Paraguay y Uruguay) y África prestaron una mayor atención a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, utilizando la guía titulada *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?* La CSI y las Federaciones Sindicales Internacionales emprendieron actividades para sindicarse a los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro de las principales empresas multinacionales, con el fin de alcanzar acuerdos de alcance mundial con las empresas interesadas. Un ejemplo notable es el de la empresa Carrefour en Colombia, donde se firmó un acuerdo con UNI Global Union. Una labor similar está en marcha en Sudáfrica y en otros países africanos, donde las centrales sindicales de ámbito nacional y sectorial están intentando sindicarse a los trabajadores y firmar un acuerdo marco con el Grupo MTN, la multinacional africana de las telecomunicaciones.
264. A través de su Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Oficina brindó asistencia a los sindicatos con el fin de que profundizaran la base de conocimientos necesaria para poder responder eficazmente a la crisis y a otros desafíos existentes en el mundo del trabajo. Ejemplos dignos de mención fueron:
- un coloquio internacional celebrado en octubre de 2011 en el que expertos sindicales y laborales de todo el mundo debatieron las opciones y formularon recomendaciones sobre las políticas para luchar contra el trabajo precario;
 - la Conferencia de la Universidad Laboral Mundial titulada *Labour and the Global Crisis: Sharing the Burden (!) Shaping the Future (?)*, en la que participaron sindicatos y expertos académicos para examinar los análisis de la crisis, identificar opciones de estabilización a corto plazo y soluciones a largo plazo, y debatir la forma de afrontar el desafío de la nueva reglamentación de la economía mundial para aumentar el control de los gobiernos democráticos sobre el capital mundial;
 - una serie de talleres de la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN) sobre el cambio climático y la economía ecológica, que reforzaron las posturas de los sindicatos sobre el desarrollo sostenible y el empleo y sobre las repercusiones en el mercado de trabajo de la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono, y
 - programas de máster sobre trabajo y globalización para sindicalistas como parte de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en Alemania, Brasil, India y Sudáfrica, en los que se proporcionó formación a 100 graduados, muchos de los cuales asumieron responsabilidades en la esfera de la investigación y el desarrollo de políticas.
265. La publicación de la OIT *Boletín Internacional de Investigación Sindical* también fue un espacio excelente para un intercambio intensivo entre los sindicatos y el mundo académico sobre las soluciones a la crisis.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

266. Una fragmentación excesiva de los sindicatos en algunos países sigue siendo un obstáculo para la realización de negociaciones eficaces con las organizaciones de empleadores y los gobiernos y para la aplicación del Programa de Trabajo Decente, tal y como ponen de manifiesto las conclusiones de un estudio de la OIT titulado *Trade Union Pluralism and Proliferation in French-Speaking Africa*. La OIT pudo abordar de forma eficaz esta cuestión haciendo partícipes a numerosas centrales sindicales en los comités de dirección tripartitos

de los Programas de Trabajo Decente por País, para ayudarles a definir programas sindicales unificados. Una esfera prioritaria para 2012-2013 se centrará en el refuerzo de la participación sindical y de las plataformas de acción común, especialmente en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, con el fin de promover una acción más eficaz y la posible unificación de los sindicatos.

267. Los trabajadores son los primeros en padecer las deficiencias de la legislación laboral nacional y de los sistemas de control de la aplicación conexos (por ejemplo la falta de tribunales del trabajo). El papel principal que los sindicatos pueden desempeñar en el cumplimiento del mandato de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo ha quedado de nuevo patente

durante el bienio. En el futuro, se deberían destinar más esfuerzos a respaldar los mecanismos de diálogo tripartito, como los establecidos en Camboya, Kazajstán, Malasia y Mozambique, y al desarrollo de redes nacionales de expertos, basándose en la experiencia positiva de las redes creadas durante el proceso conducente a la adopción del Convenio núm. 189. De igual modo se debería aumentar la capacidad relativa a la negociación colectiva y al diálogo social como herramienta para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación. También es necesario integrar mejor las prioridades de los interlocutores sociales en los MANUD y en las actividades de las Naciones Unidas y del sistema multilateral, comenzando por los derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado 11:

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

Recursos destinados al Resultado 11 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
20.011.113	14.600.000	No se aplica*	34.611.113	19.585.190	7.705.764	1.827.944	29.118.898

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (22.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

268. Durante el bienio, con el apoyo de la OIT, 11 Estados Miembros reforzaron sus sistemas de administración del trabajo (indicador 11.1) y otros 11 Estados Miembros fortalecieron sus sistemas de inspección del trabajo (indicador 11.2). Estos resultados obedecen a un firme compromiso de los mandantes y a un aumento del apoyo de los donantes, como se plasma en la Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011.

269. La estrategia de la Oficina hace hincapié en tres ámbitos fundamentales:

- desarrollar los conocimientos comparativos a nivel de los países ayudándoles a realizar evaluaciones de las necesidades nacionales en materia de sistemas de administración e inspección del trabajo, que después sirvan de base para la formulación de programas de asistencia técnica específicos (China, Emiratos Árabes Unidos, Honduras, India, Sudáfrica y Ucrania);
- desarrollar la capacidad institucional de los sistemas de administración e inspección del trabajo para responder a las necesidades de formación detectadas, y
- facilitar oportunidades para el establecimiento de alianzas de colaboración entre

países para el aprendizaje y asistencia *inter pares* sobre inspección del trabajo (por ejemplo, entre el Brasil, India y Sudáfrica; entre Angola, Brasil y Portugal; entre inspectores del trabajo de América Latina, y entre países de la ASEAN).

270. Con respecto a la reforma de la legislación laboral (indicador 11.3), la Oficina prestó asistencia técnica a unos 35 países, tres de los cuales introdujeron legislación actualizada que proporciona una mejor protección jurídica a los trabajadores y una reglamentación adecuada del mercado de trabajo. Otros ocho países realizaron importantes progresos, aunque el proceso de reforma de la legislación nacional del trabajo todavía no se había completado totalmente a finales del bienio (Camboya, Fiji, Iraq, Liberia, Nepal, Seychelles, Viet Nam y Zambia). Un número más reducido de países (Eslovaquia, Kuwait y Rumania) completaron el proceso de reforma, pero las nuevas leyes no reflejaban por lo menos el 50 por ciento del asesoramiento de la OIT en materia de políticas como se establece en los criterios de medición del indicador 11.3.
271. En consonancia con el objetivo enunciado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se ha de reforzar la administración del trabajo en por lo menos un 20 por ciento de Estados Miembros (37 países) para 2015 y ha

de desempeñar un papel fundamental en la formulación y aplicación de políticas y leyes laborales. En al menos 15 Estados Miembros, la legislación actualizada brinda una mejor protección laboral a los trabajadores y proporciona una reglamentación adecuada del mercado de trabajo. En general, los resultados indican que la OIT está a medio camino de su objetivo.

Vinculación con otros resultados

272. Al prestar servicios de asesoramiento en materia de legislación laboral, la Oficina se basó en la labor relacionada con las empresas sostenibles, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la migración laboral, la libertad sindical y de asociación, y la no discriminación (Resultados 3, 4, 5, 7, 14 y 17). Se concibieron dos módulos de formación sobre inspección del trabajo rural para mejorar el empleo y las condiciones de trabajo en la economía rural (Resultado 1). Estos módulos se utilizaron como parte de los servicios prestados por la OIT en El Salvador, ex República Yugoslava de Macedonia y República de Moldova. La formación de inspectores del trabajo en la República Unida de Tanzania y la evaluación rápida del sistema de administración del trabajo en Egipto contribuyeron a mejorar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Resultado 15). La asistencia

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	10 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región	11 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región	Angola, Burkina Faso, Malí, Senegal, Togo, República Unida de Tanzania	Paraguay, Uruguay	Jordania	Indonesia	República de Moldova
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	8 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región	11 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región	Sudáfrica	Brasil, El Salvador, Perú	Omán, Siria, Yemen,	China, India	Albania, ex República Yugoslava de Macedonia
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	5 Estados Miembros, repartidos en todas las regiones	3 Estados Miembros, repartidos en 2 regiones		Belice			Armenia, República de Moldova

técnica en la esfera de la inspección del trabajo abarcó también el apoyo a países que estaban desplegando esfuerzos con miras a la ratificación de los convenios de gobernanza de la OIT, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), en la República Checa (Resultado 18). El apoyo brindado para la celebración del primer diálogo sobre políticas entre funcionarios de la administración del trabajo y jueces en Indonesia contribuyó a mejorar la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y el poder judicial con miras a un cumplimiento más eficaz de la legislación laboral (Resultado 12).

Igualdad de género y no discriminación

273. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, la Oficina elaboró un nuevo módulo de inspección del trabajo e igualdad de género para ayudar a los inspectores a identificar situaciones de discriminación por motivo de género y promover la elaboración y el seguimiento de planes para la igualdad de género en el lugar de trabajo. Este material se ha traducido a varios idiomas y se ha utilizado para actividades de desarrollo de la capacidad en el Brasil, China, Indonesia, Sudáfrica y Ucrania. También ha servido para sensibilizar a las autoridades gubernamentales acerca de la importancia de recopilar datos desglosados por sexo procedentes de empresas y de tratar de lograr un equilibrio entre el personal femenino y masculino de la inspección del trabajo. La igualdad de género y la no discriminación se han abordado sistemáticamente como parte de los servicios de asesoramiento en materia de legislación laboral prestados por la OIT a los Estados Miembros y se tuvieron en cuenta en las reformas introducidas en países como la República de Moldova.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

274. En cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, la Oficina elaboró e impartió cuatro amplios programas de formación (sobre administración del trabajo, inspección del trabajo, procesos participativos de elaboración de la legislación laboral, y la relación de trabajo). Más de 1.600 inspectores del trabajo de 17 países recibieron formación en la que se utilizó material sobre prácticas de inspección modernas. Esta labor sirvió de apoyo a la elaboración y aplicación de planes de formación presupuestados en países como Camboya,

El Salvador, Honduras, India, Indonesia, Líbano, Omán, Siria, República Unida de Tanzania y Yemen. En 2011, la Oficina puso en marcha por primera vez la Academia sobre Administración e Inspección del Trabajo, que proporciona un foro para el intercambio interregional sobre desafíos comunes y el aprendizaje *inter pares* sobre prácticas óptimas.

275. Asimismo, se desarrolló la capacidad de los interlocutores sociales, los legisladores y los jueces en los ámbitos de la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo y la elaboración de la legislación laboral, en particular en países que estaban introduciendo reformas en la legislación del trabajo. La OIT desarrolló nuevas herramientas en apoyo de estos ámbitos, como una herramienta de autoevaluación para los ministerios del trabajo con miras a evaluar la eficacia del sistema de inspección del trabajo en sus países.

276. Una tendencia que se desprende de las actividades de investigación y asistencia técnica de la OIT en torno a la promoción de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), es que los jueces, los responsables de la elaboración de políticas, los interlocutores sociales y las organizaciones internacionales están utilizando cada vez más las orientaciones proporcionadas en la Recomendación para determinar la existencia de una relación de trabajo. Por ejemplo, en respuesta a las orientaciones proporcionadas por la OIT al grupo de asesoramiento jurídico, la OCDE introdujo una referencia específica a la Recomendación núm. 198 en su versión actualizada de 2011 de las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales*.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

277. Las principales enseñanzas se extraen de la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo que tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011 y de la información proporcionada por las autoridades gubernamentales y los interlocutores sociales durante la aplicación del programa en 2010-2011. Se pueden resumir de la siguiente manera.

- La eficacia de la estrategia se ve limitada por lagunas importantes en materia de conocimientos. La Oficina tendrá que ampliar su base de conocimientos en cuestiones como la intersección entre la inspección pública y

las iniciativas de control privadas; adoptar enfoques eficaces para prestar servicios de administración e inspección del trabajo a trabajadores de la economía informal, y una metodología estadística para mejorar el acopio de datos sobre inspección del trabajo.

- Se precisan herramientas de formación adaptadas que permitan realizar estudios autodidácticos y con las que se pueda obtener una certificación de las calificaciones (como un certificado que se genere automáticamente) una vez se haya completado satisfactoriamente el curso de formación. La Oficina transformará parte de su actual material de formación en herramientas de autoaprendizaje y módulos de formación en línea.
- Compensa invertir en el establecimiento de redes interregionales de expertos nacionales en administración e inspección del trabajo. Ello contribuye a alimentar la capacidad institucional en el interior de los países y a

fomentar la cooperación entre los países y el aprendizaje *inter pares*, y al mismo tiempo multiplica el impacto de la labor de la OIT. La Oficina seguirá sirviéndose de la asistencia técnica como punto de partida para reforzar las redes y facilitar los intercambios de prácticas óptimas, en particular a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

- Es esencial que al inicio de toda iniciativa de reforma de la legislación laboral se establezca sistemáticamente una estrategia para coordinarse con los principales ministerios, comisiones parlamentarias y otros actores al margen de los mandantes tripartitos. Tal estrategia contribuirá a potenciar al máximo la consulta tripartita y garantizar que el proceso legislativo no se demore o se ponga en entredicho por otras partes que ejercen una influencia importante en la reforma de la legislación laboral.

Resultado 12:

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

Recursos destinados al Resultado 12 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
21.253.762	17.300.000	No se aplica*	38.553.762	20.801.391	14.096.855	2.158.389	37.056.635

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (22.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

278. En el curso de 2010-2011, el apoyo de la OIT contribuyó a revitalizar los consejos económicos y sociales e instituciones análogas en diez Estados Miembros y en un territorio. Estas instituciones se utilizan cada vez más para llevar a cabo consultas tripartitas entre los gobiernos y los interlocutores sociales como es el caso en El Salvador, ex República Yugoslava de Macedonia, Granada, República Democrática Popular Lao y Serbia, y los comités tripartitos, establecidos en Zimbabwe y en países no destinatarios como Omán,

han desempeñado un papel fundamental en las reformas relacionadas con el respeto de la libertad sindical y de asociación.

279. El papel más decisivo que desempeñó el diálogo social en la formulación de políticas, en el contexto de una crisis económica y del empleo persistente, como se preconizaba en el Pacto Mundial para el Empleo, contribuyó positivamente a la obtención de resultados, por ejemplo en la Argentina y Sudáfrica. Asimismo, el apoyo de la OIT para reforzar el diálogo social a nivel subregional en diversos foros, como en el Sector de Empleo y Trabajo

de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo, dio lugar a que se considerase como una cuestión prioritaria la ratificación de los convenios de gobernanza de la OIT, en particular el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Esto a su vez reforzó el diálogo social tripartito a nivel nacional.

280. Cinco Estados Miembros establecieron o reforzaron instituciones de negociación colectiva y mecanismos para la solución de conflictos laborales (indicador 12.2). La consecución parcial de la meta del bienio se debe a diversas razones. En primer lugar, los resultados concretos del apoyo prestado por la OIT para la negociación colectiva en materia de política salarial y el establecimiento de marcos legislativos para la aplicación de los derechos fundamentales se indican en el Resultado 5 (China y Mongolia) y en el Resultado 14 (Swazilandia). En segundo lugar, si bien se realizaron progresos notables en países como Botswana y Sudáfrica, las huelgas prolongadas en el sector público condujeron a una pérdida de confianza entre los interlocutores sociales. El apoyo de la OIT se centró en restablecer el diálogo y en desarrollar la capacidad en relación con los servicios esenciales y la conciliación de conflictos colectivos. Esto contribuyó a mejorar el clima de las relaciones laborales, pero todavía no se ha traducido en resultados que puedan contabilizarse. Por último, establecer mecanismos de negociación colectiva plenamente operativos y servicios eficaces de solución de conflictos lleva tiempo, en particular en países que atraviesan una profunda transición, y que

tienen poca experiencia en el diálogo social y las negociaciones independientes entre los interlocutores sociales.

281. A pesar de la consecución parcial de las metas fijadas para el bienio, las bases que se han establecido en varios países deberían permitir a la OIT llegar a la situación prevista para 2015 en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según la cual al menos 30 Estados Miembros habrán fortalecido sus instituciones de diálogo social.

Vinculación con otros resultados

282. Se ha incrementado la contribución del diálogo social al logro de otros resultados. Por ejemplo, una contribución analítica específica al punto recurrente sobre la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo destacó la importancia de reforzar el papel del diálogo social para mejorar la gobernanza de la seguridad social (Resultado 4). Los datos sobre el alcance y las tendencias de la negociación colectiva se incorporaron en el *Informe Mundial sobre Salarios* y se aportaron contribuciones técnicas a la formación sobre políticas salariales eficaces (Resultado 5). Las actividades relacionadas con las normas internacionales del trabajo comprendieron la elaboración conjunta de guías para promover la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y la elaboración de una herramienta mundial para promover la negociación colectiva (Resultados 14 y 18). Se han utilizado productos analíticos sobre diálogo

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	10 Estados Miembros	10 Estados Miembros y 1 territorio	Swazilandia, Zimbabwe	El Salvador, Granada, San Vicente y las Granadinas	Territorio palestino ocupado	China, República Democrática Popular Lao	Armenia, Serbia, ex República Yugoslava de Macedonia
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	10 Estados Miembros	5 Estados Miembros	Madagascar			Indonesia, Viet Nam	Montenegro, Serbia

social y relaciones de trabajo como contribuciones a los foros destinados a promover la coherencia entre las políticas internacionales en reuniones patrocinadas por la OIT/FMI, el G-20 y la Unión Europea (Resultado 19).

Igualdad de género y no discriminación

283. La Oficina realizó amplias investigaciones comparativas en materia de diálogo social e igualdad de género para respaldar su asesoramiento técnico en este ámbito. Se celebraron discusiones nacionales tripartitas en países como Armenia, ex República Yugoslava de Macedonia, India, Ucrania y Uruguay para promover una participación más equilibrada y alentar a los mandantes a que incorporen las cuestiones de género en el programa de diálogo social. La concertación del convenio colectivo en el sector textil y del vestido en Madagascar ha sido especialmente importante para promover la igualdad de género, dado el predominio de trabajadoras en este sector.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

284. El eje de la estrategia destinada a reforzar la capacidad de los mandantes giró en torno a la ampliación de la base de conocimientos sobre las relaciones de trabajo. La Oficina desarrolló la base metodológica para una encuesta internacional sobre afiliación y densidad sindical, así como sobre el alcance de la negociación colectiva (datos de DIALOGUE). Asimismo, actualizó y amplió la base de datos sobre la afiliación sindical (UNIONS) y elaboró nuevas herramientas de apoyo al acopio de datos a nivel nacional. Los datos de la encuesta y de la base de datos se han puesto a disposición de los mandantes, y diversos actores los han solicitado, entre otros, investigadores, otras organizaciones internacionales y distintos medios de comunicación.

285. Las investigaciones sobre el impacto de los acuerdos marco internacionales y sobre las ventajas del diálogo social tripartito, la negociación colectiva y las buenas relaciones de trabajo en el contexto de una crisis económica y del empleo persistente sirvieron de base para el asesoramiento en materia de políticas y las actividades de desarrollo de la capacidad. Por ejemplo, en los estudios y el diálogo en materia de políticas sobre la función de la negociación colectiva para prevenir los despidos se señalaron las cláusulas modelo de los convenios

de negociación colectiva que podrían utilizarse para mitigar los efectos de la crisis en la Argentina y Sudáfrica. Asimismo, la investigación sirvió también de base para elaborar herramientas mundiales a fin de ayudar a los mandantes a reforzar las estructuras de diálogo social y promover la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios conexos. Una nueva guía titulada *Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144* contribuyó de manera decisiva a los progresos realizados con respecto a la ratificación de este Convenio en la República Democrática Popular Lao y Tayikistán.

286. Se organizaron actividades de formación e intercambio de conocimientos para los mandantes en países como Armenia, Botswana, Granada, Serbia, Swazilandia y Zimbabwe. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector público en Botswana y Sudáfrica se beneficiaron de intercambios de información con los interlocutores sociales de otros países sobre los medios para prevenir y resolver conflictos laborales colectivos. En países como Montenegro y Serbia, la Oficina prestó asesoramiento técnico e impartió formación para reforzar la capacidad de los organismos encargados de la prevención de conflictos para proporcionar ayuda a los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones. Entre septiembre de 2010 (fecha de establecimiento) y junio de 2011, el organismo de Montenegro facilitó acuerdos amistosos entre las partes en pugna en un 72 por ciento de los 239 casos de los que se ocupó. En 2011, el organismo de Serbia resolvió 147 conflictos individuales y siete conflictos colectivos.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

287. La principal enseñanza confirma que una base sólida de datos empíricos es esencial para la aplicación efectiva de la estrategia. La disponibilidad de nuevos datos y de información analítica de manera puntual ha mejorado notablemente la calidad de los servicios que la OIT presta a los mandantes. Asimismo, ha logrado que la OIT ocupe un lugar más destacado en el debate sobre las políticas a nivel nacional y mundial y en relación con otras grandes instituciones internacionales. Para que la estrategia siga avanzando es prioritario que se mantengan y amplíen las actividades en esta esfera.

288. La importancia de la capacidad de respuesta oportuna a las demandas imprevistas se volvió a poner de manifiesto durante el bienio. Al estallar la Primavera Árabe, la Oficina reaccionó rápidamente para responder a las necesidades de diálogo social durante la transición económica y política en la región. Esto fue posible, entre otras cosas, gracias a la flexibilidad en la utilización de los recursos, que permitió la redistribución rápida de fondos para las necesidades urgentes y prioridades de los mandantes. La disponibilidad de recursos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario resultó ser un factor decisivo de esta respuesta.

289. A través de las herramientas de formación mejoradas que se elaboraron en 2010-2011,

la Oficina reforzará las iniciativas de desarrollo de la capacidad destinadas a fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para participar en procesos de negociación con beneficios mutuos y asegurar la eficacia de los servicios de solución de conflictos.

290. Por último, los objetivos de las políticas de la OIT sobre tripartismo y buenas relaciones de trabajo no pueden mantenerse al margen de las tensiones sociales agravadas por la crisis económica. Para garantizar un compromiso sostenido con los procesos de diálogo social, la Oficina tendrá que intensificar su colaboración con los ministerios clave (además de los ministerios de trabajo) y con otras organizaciones internacionales como el FMI, la Unión Europea y el Banco Mundial.

Resultado 13:

Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector

Recursos destinados al Resultado 13 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
25.982.022	3.900.000	No se aplica*	29.882.022	25.429.013	15.736.743	392.149	41.557.905

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (22.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

291. Con la ayuda de la OIT, 23 Estados Miembros aplicaron normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de alcance sectorial. Entre ellos figuran Seychelles y Uganda, que han promulgado leyes nacionales por las que se da efecto a las directrices y normas de la OIT en los sectores portuario y postal, y otros 20 Estados Miembros que han ratificado un total de 23 convenios sectoriales (indicador 13.1). La mayoría de las ratificaciones (17) se refieren al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, lo que eleva a 21 el número total de países que han ratificado este Convenio a finales de 2011. Esto fue resultado directo de una vigorosa campaña promocional, puesta en marcha por la Oficina en virtud del Plan de acción 2006-2011 relativo a este Convenio.

292. Dieciocho Estados Miembros también han adoptado medidas significativas para promover el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos, evaluadas en función del indicador 13.2 (casi el doble de la meta para el bienio). Los mandantes nacionales tripartitos también adoptaron 20 planes de acción de diversa índole en los sectores de los metales básicos (Kazajstán), la construcción (Sudáfrica y Tayikistán), la explotación forestal (Brasil y Perú); los servicios de salud (Senegal y República Unida de Tanzania); el petróleo y el gas (Kazajstán), los puertos (Maldivas), los textiles (Marruecos y Rumania), el turismo (Indonesia y República Democrática Popular Lao) y los servicios públicos de suministro (Filipinas, Nigeria y Perú). Los progresos realizados para promover el diálogo social sectorial

mediante los mecanismos tripartitos establecidos con el apoyo de la OIT contribuyeron enormemente al logro de estos resultados concretos.

293. El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de las condiciones de trabajo ha mejorado en cuatro Estados Miembros, tal y como confirman los mecanismos tripartitos establecidos con el apoyo de la OIT a través de su programa Better Work. Participaron casi 500 fábricas de los cuatro países, lo que equivale a unos 600.000 trabajadores, y se generaron los siguientes resultados concretos principales:

- Camboya (industria de la exportación de prendas de vestir) – Se crearon unos 160.000 empleos nuevos. Las tasas de cumplimiento aumentaron respecto de la libertad sindical y de asociación (en un 14 por ciento) y de la SST (en un 20 por ciento), y más del 90 por ciento de las fábricas pagaron salarios correctos y tasas adecuadas de remuneración de las horas extraordinarias y concedieron licencias de maternidad y vacaciones anuales pagadas.
- Haití (industria del vestido) – Las tasas de cumplimiento mejoraron, especialmente en lo que respecta a los sistemas de gestión de la SST (en un 26 por ciento), los contratos y los recursos humanos (en un 12 por ciento), las horas extraordinarias (en un 57 por ciento) y la discriminación (en un 14 por ciento).

- Jordania (industria del vestido) – Se produjeron mejoras en esferas como la indemnización (en un 3 por ciento), los contratos de trabajo (en un 10 por ciento) y el tiempo de trabajo (en un 13 por ciento). La legislación nacional del trabajo también se enmendó para permitir a los trabajadores migrantes afiliarse al sindicato del vestido, lo que contribuyó a triplicar el número de fábricas con empleados representados por este sindicato.
- Viet Nam (industria del vestido) – El cumplimiento mejoró en más de 100 fábricas, especialmente respecto de la documentación y protección de los jóvenes trabajadores (en un 25 por ciento), la discriminación de género (en un 25 por ciento) y la SST (en un 33 por ciento).

294. Los resultados concretos que figuran más arriba contribuyen de forma considerable al logro de la situación prevista para 2015 en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según la cual al menos 40 Estados Miembros habrán fortalecido el trabajo decente en los sectores económicos.

Vinculación con otros resultados

295. La Oficina elaboró y aplicó varias herramientas sobre VIH/SIDA para sectores específicos, por ejemplo el sector postal, como parte de la estrategia para mejorar la respuesta del mundo del trabajo al VIH/SIDA (Resultado 8). Se realizaron estudios sobre el potencial de los empleos verdes en sectores

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
13.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, aplican normas, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices de alcance sectorial	15 Estados Miembros	23 Estados Miembros	Benin, Gabón, Seychelles, Uganda	Antigua y Barbuda, Brasil, Canadá, San Vicente y las Granadinas		Australia, Kiribati, Islas Marshall, Singapur	Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, España, Kazajstán, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Federación de Rusia, Suiza
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	10 Estados Miembros	18 Estados Miembros	Marruecos, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, República Unida de Tanzania	Brasil, Haití, Perú	Jordania	Camboya, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Maldivas, Filipinas, Viet Nam	Kazajstán, Rumania, Tayikistán

específicos (la cadena agroalimentaria, la industria de la construcción, la minería y el turismo) y sobre las experiencias prácticas relativas a la transición hacia tecnologías limpias. Estos estudios se utilizaron para la elaboración de proyectos (entre otras cosas), como un proyecto sobre empleos verdes en la esfera de la vivienda social en Filipinas (Resultado 3). Por último, la labor realizada respecto de la respuesta a la crisis sirvió de base para el diálogo tripartito mundial sobre las estrategias para la formación y la seguridad del empleo a escala sectorial como medio de «perfeccionamiento de las competencias laborales para superar la recesión». Esto conllevó la adopción de un abanico de medidas de política para salvaguardar los empleos existentes y facilitar las transiciones entre empleos (Resultado 2).

Igualdad de género y no discriminación

296. Mediante una auditoría de género participativa se analizaron los desafíos y los éxitos de la incorporación de las perspectivas de igualdad de género y no discriminación a varios sectores económicos. En la auditoría se subrayó que el principal desafío sigue siendo cómo promover el equilibrio y la igualdad de género en sectores en los que la fuerza de trabajo está predominantemente segregada por género, como los servicios de atención de la salud, la minería, las actividades marítimas y la docencia. La Oficina invirtió esfuerzos en producir datos desglosados por sexo y análisis de género en sectores como la educación, el turismo y los servicios públicos de suministro. Las herramientas y directrices para sectores específicos elaboradas durante el bienio incluyen disposiciones destinadas a prevenir el acoso sexual, proteger la maternidad y promover políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género en los lugares de trabajo.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

297. El desarrollo de la capacidad de los mandantes fue acompañado del fortalecimiento de la base de conocimientos de la OIT. Los resultados de las investigaciones y análisis sectoriales incluyen el desarrollo de indicadores y el establecimiento de una rigurosa metodología estadística para evaluar las necesidades futuras en materia de calificaciones a nivel sectorial, que se puso a prueba en los sectores de la construcción y el turismo de la Argentina, Brasil, Perú y México.

La Oficina reforzó su plataforma de información estadística (LABORSTA) con datos a tiempo real de alcance trimestral y específicos para cada sector respecto de más de 60 economías desarrolladas y en desarrollo/emergentes de todo el mundo. A su vez, los datos y análisis actualizados se utilizaron para desarrollar la capacidad y organizar actividades de diálogo en materia de políticas, especialmente con miras a evaluar las respuestas a las crisis y las medidas de recuperación a nivel sectorial.

298. Los programas de formación específicos para cada sector siguieron siendo uno de los principales medios utilizados por la Oficina con miras a aumentar la capacidad de los mandantes para mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, sobre todo en los sectores de los productos químicos, la construcción, la minería, los servicios postales y el transporte por carretera. Esto queda perfectamente ilustrado por los programas de formación desarrollados para los sectores de la construcción y el transporte. Por ejemplo, unos 100 representantes tripartitos de Panamá, Tayikistán y República Unida de Tanzania desarrollaron, gracias a la ayuda prestada por la OIT, una capacidad sólida para proporcionar formación en materia de SST a los miembros de la industria de la construcción. En Ghana y Mongolia, los interlocutores sociales del sector del transporte por carretera alcanzaron un consenso sobre la elaboración de un plan de formación para conductores con el fin de prevenir el VIH/SIDA, utilizando la guía práctica de la OIT para dicho sector.

299. De igual modo, a través de su Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios, la OIT organizó actividades de formación y de desarrollo de las competencias profesionales respecto de las operaciones en las terminales de contenedores en más de 50 países. En 2010-2011 se capacitó a nuevos instructores jefes en el Brasil, América Central y Perú. El diálogo social en los puertos se reforzó en las Maldivas y en el Perú, lo que permitió a los mandantes alcanzar un entendimiento común y tener una mejor apreciación del perfil de los puertos, las prácticas, los mecanismos institucionales y los mecanismos de diálogo social en el sector.

300. Los servicios de formación y asesoramiento también contribuyeron al desarrollo de la capacidad en el marco del programa Better Work. Por ejemplo, en Viet Nam, el programa

permitió proporcionar capacitación a unos 129 formadores de diferentes instituciones, que a su vez contribuyeron al funcionamiento eficaz de las comisiones integradas por trabajadores y personal directivo establecidas en las fábricas participantes. Gracias a la ayuda de la OIT, también mejoró la representación directa de los trabajadores en los sindicatos de las empresas participantes.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

301. La aplicación del programa en 2010-2011 apunta a una serie de enseñanzas que se tendrán en cuenta en la estrategia futura. Las principales enseñanzas pueden resumirse como sigue.

- Se requieren esfuerzos adicionales para promover los convenios sectoriales actualizados menos ratificados, como el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y su repertorio de recomendaciones prácticas, el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).
- Se necesitan intervenciones y actividades de seguimiento más específicas para ayudar a los Estados Miembros a incorporar los instrumentos sectoriales de la OIT a la legislación nacional, junto con un mecanismo para controlar su aplicación real. Se necesita un plan de seguimiento y aplicación más realista respecto de los resultados de las reuniones sectoriales, con el fin de ayudar a

los países a dar efecto a los instrumentos de la OIT en sectores específicos. La Oficina diseñará planes de acción para aplicar de forma sistemática las recomendaciones y las conclusiones de las reuniones sectoriales en los planos nacional, regional y mundial.

- La integración del enfoque sectorial en los Programas de Trabajo Decente por País se debería reforzar. El gran número de sectores abarcados por la labor de la OIT precisa un riguroso establecimiento de prioridades y la adopción de enfoques integrados. Se dará prioridad a los sectores con un alto potencial para crear empleos decentes (el sistema de producción agroalimentaria, la infraestructura, el turismo) o en los que los empleos podrían estar en peligro (la construcción, la manufactura y los servicios públicos, incluida la educación y la salud). En el futuro, el trabajo debería basarse en fundamentos analíticos sólidos, utilizando estadísticas y estudios actualizados, y debería optimizar los enfoques de probada eficacia, como los proyectos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular en el sector de la construcción en Haití y en el sector portuario en Cabo Verde y Mozambique.
- La experiencia del programa Better Work demuestra el valor añadido de la información cualitativa como medio de reafirmar que las intervenciones de la OIT han sido fructíferas. También subraya la importancia de transmitir información que vincule las cuestiones del empleo y del trabajo con las cuestiones de desarrollo de mayor alcance.

Objetivo estratégico

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

302. En el contexto de la crisis mundial, los responsables de la formulación de políticas y otros interesados han citado con frecuencia los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo en las discusiones sobre la forma de atenuar el impacto de la crisis en las condiciones de vida y de trabajo de las personas en todo el mundo. Se ha reconocido más ampliamente el papel de las normas internacionales del trabajo y su aplicación como medio para asegurarse de que la crisis no menoscabe los logros de épocas anteriores y que las políticas respeten los derechos de los trabajadores y de los empleadores.
303. Este interés de la comunidad internacional quedó reflejado en una serie de cumbres y reuniones importantes, incluidas las del G-20, así como en nuevas iniciativas mundiales. Tras la labor preparatoria emprendida por la OIT a nivel mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó un Plan de Acción Mundial para combatir la trata de personas y una Resolución sobre los Derechos del Niño, y en la Conferencia Mundial de La Haya sobre el trabajo infantil se aprobó una hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. La importancia de la eliminación del trabajo infantil también se puso de relieve en el documento final de la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio celebrada en septiembre de 2010.
304. La promoción y ratificación de instrumentos internacionales siguió siendo un componente crucial de la labor relativa a las normas. Durante el bienio, el número total de ratificaciones de convenios y protocolos ascendió a 7.824. Esta cifra es resultado de 115 nuevas ratificaciones de convenios o protocolos, concretamente, 11 ratificaciones de convenios fundamentales, 16 ratificaciones de convenios de gobernanza y 88 ratificaciones de convenios técnicos. A finales de 2011, todavía se requerían 136 ratificaciones de 48 Estados Miembros para lograr la ratificación universal de los ocho convenios sobre derechos fundamentales. Se ha vuelto a confirmar que una de las maneras más eficaces de promover los instrumentos de la OIT es contar con un plan de acción específico que detalle un enfoque estratégico y medidas de aplicación. Al igual que para los instrumentos sobre derechos fundamentales, se pusieron en marcha y se están aplicando planes de acción en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), los convenios de gobernanza, los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), y los instrumentos relativos al trabajo en la pesca.
305. Se mejoró el funcionamiento, la transparencia y la eficacia del sistema de control a través de una serie de medidas, incluida la racionalización de las obligaciones en materia de presentación de informes. El trabajo de los órganos de control y la asistencia técnica prestada como seguimiento a los países se han integrado de manera más sistemática. En su informe de 2011, la Comisión de Expertos se refirió a la necesidad de asistencia técnica en 60 casos. La Comisión de la Conferencia lo hizo en 20 casos en 2010 y en 22 casos en 2011. En respuesta, se ha reforzado la asistencia técnica prestada por la Oficina, en particular a través de una serie de proyectos financiados con fondos extrapresupuestarios. Asimismo, para garantizar la actualización de las normas y su pertinencia para el mundo del trabajo, la OIT

inició consultas tripartitas sobre el posible establecimiento de un mecanismo de examen de las normas.

306. Como parte de la estrategia mejorada en materia de conocimientos, la Oficina procedió a consolidar y mejorar las bases de datos existentes relacionadas con las normas y desarrolló un sistema de presentación de informes en línea. En particular puso en marcha NORMLEX, un nuevo sistema que reúne información sobre las normas internacionales

del trabajo, así como sobre las leyes laborales y de seguridad social nacionales. La OIT también publicó sendos informes globales sobre el trabajo infantil y la igualdad en el trabajo, sus primeras estimaciones sectoriales sobre el trabajo doméstico realizado por niños, y comenzó a trabajar en un informe global que abarca las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo (el cual se someterá a la reunión de junio de 2012 de la Conferencia Internacional del Trabajo).

Resultado 14:

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

Recursos destinados al Resultado 14 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
15.004.416	7.800.000	No se aplica*	22.804.416	14.685.057	4.093.960	421.221	19.200.238

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

307. Gracias al apoyo de la OIT, ocho países tomaron medidas para mejorar la aplicación de los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Asimismo, cuatro Estados Miembros instauraron esos derechos en las zonas francas industriales. Algunos factores de ámbito nacional, como la evolución de la voluntad política, han contribuido a alcanzar esos resultados. En muchos casos, la atención prestada a nivel mundial a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo también ha demostrado lo importante que es tomar las medidas necesarias para garantizar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

308. La mayor parte de los progresos se lograron con la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- planes de acción y/o programas aplicados por uno o más mandantes (Bangladesh, Colombia, El Salvador, Filipinas,

Guinea-Bissau, Omán, Perú, Sri Lanka, Swazilandia);

- establecimiento o reforma de mecanismos para promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva o para ofrecer protección contra los actos antisindicales (Cabo Verde, Filipinas, Omán, Sri Lanka); y
- adopción de leyes, reglamentos o políticas (Cabo Verde, Colombia, Sri Lanka).

309. Además, se lograron avances importantes en Egipto, país al que los órganos de control llaman sistemáticamente la atención por la no concordancia de la legislación y la práctica con el derecho fundamental de sindicación. A raíz de varias intervenciones de la Oficina, se redactó un nuevo proyecto de ley sobre la libertad sindical y de asociación y se crearon numerosos sindicatos independientes.

310. Para este resultado, como se refleja en los resultados concretos con arreglo a sus dos indicadores, se ha conseguido algo más del 50 por

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
14.1. Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	10 Estados Miembros	8 Estados Miembros	Cabo Verde, Egipto, Guinea-Bissau, Swazilandia	Colombia, Perú	Omán	Filipinas	
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)	2 Estados Miembros	4 Estados Miembros		El Salvador		Bangladesh, Filipinas, Sri Lanka	

ciento de la meta establecida en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Para alcanzar este objetivo, por lo menos 18 Estados Miembros deben haber aplicado los principios fundamentales de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva (incluso en las zonas francas industriales) para 2015.

Vinculación con otros resultados

311. El trabajo analítico sobre los obstáculos a la libertad sindical y de asociación en el sector rural en varios países ha proporcionado información útil sobre las dificultades particulares que plantea la sindicación en la economía informal (Resultados 1, 9 y 10). El trabajo a nivel nacional se ha orientado hacia la mejora de la formulación y aplicación de las políticas y leyes relativas a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, lo que también ha contribuido a mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo (Resultado 18).

Igualdad de género y no discriminación

312. Se prestó especial atención a las actividades relacionadas con la igualdad de género en las zonas francas industriales y en el sector rural, dos sectores donde las mujeres representan la mayoría de la fuerza de trabajo y suelen formar parte de los grupos más vulnerables. Se ha incluido un componente de igualdad de género en las herramientas de evaluación de diagnóstico para promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en esos sectores. Estas herramientas se ensayaron con éxito en Bangladesh y Filipinas en el sector

de las zonas francas industriales, y en Kenya y Sudáfrica en el sector rural.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

313. La formación continua y específica ha sido un elemento clave de la ejecución de la estrategia y ha demostrado ser eficaz para desarrollar la capacidad de los países para hacer efectiva y/o promover la libertad sindical y de asociación en la legislación y la práctica. Se han aplicado programas específicos e iniciativas de sensibilización en casi todos los países beneficiarios. Si bien estos programas e iniciativas se han dirigido principalmente a los mandantes de la OIT, su alcance se ha ido ampliando progresivamente a otras partes interesadas, como los profesionales de la legislación laboral y los miembros del Parlamento, por ejemplo, en Guinea-Bissau y Swazilandia. Estas actividades, combinadas con otros servicios de asesoramiento, se han traducido en algunos progresos importantes en lo que respecta al reconocimiento de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica. Cabe citar como ejemplos la reforma del Código Penal en Colombia para castigar los actos que atentan contra el derecho a la libertad sindical y de asociación y las prácticas antisindicales, la reforma del Código del Trabajo en Cabo Verde para facilitar la formación de sindicatos y la conclusión de acuerdos de negociación colectiva, y el establecimiento de la Federación General de Sindicatos de Omán.

314. El hecho de combinar la identificación de las necesidades por los órganos de control con el seguimiento eficaz de la Oficina también ha ayudado a aplicar la estrategia. Por ejemplo, tras una misión de alto nivel en 2009, la Oficina

ayudó al Gobierno de Filipinas, mediante el asesoramiento sobre políticas y el desarrollo de capacidades, a aplicar un programa sobre libertad sindical y de asociación dirigido a varias instituciones estatales y no estatales. La formación de los mandantes tradicionales, combinada con otras medidas adaptadas a las fuerzas armadas, la policía, la Dirección de la Zona Económica de Filipinas y el poder judicial, ha beneficiado a unas 750 personas. Ello ha permitido abrir nuevos canales de diálogo y colaboración entre estos actores, incluso en las regiones tradicionalmente conflictivas.

315. El Centro de Turín ha contribuido de manera importante al desarrollo e implantación progresiva de las herramientas globales sobre libertad sindical y de asociación, entre ellas un nuevo manual de formación sobre la negociación colectiva, un plan de formación para los medios de comunicación y un plan de formación para el poder judicial en varios países.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

316. A continuación se resumen las enseñanzas extraídas.

- La voluntad política del país es esencial para lograr avances significativos hacia el pleno respeto de la libertad sindical y de asociación. Cuando esa voluntad es deficiente, es posible estimularla a través del diálogo constructivo con los órganos de control y el seguimiento específico de la Oficina. La estrategia para 2012-2013 procurará lograr con mayor firmeza el necesario compromiso de los mandantes mediante la clara identificación, desde el principio, de las necesidades y los desafíos.
- La experiencia ha demostrado que el sector de las zonas francas industriales plantea desafíos especiales que no pueden abordarse de manera simplista. Como se señaló en la evaluación intermedia del proyecto de cooperación técnica sobre la libertad sindical en las ZFI cuando se recomendó que se ampliara con una segunda fase, «se dispone de un margen considerable para el desarrollo de capacidades, para consolidar los resultados alcanzados hasta la fecha en los países piloto y para ampliar las estrategias a otros países».

Resultado 15:

Se elimina el trabajo forzoso

Recursos destinados al Resultado 15 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
4.597.634	14.600.000	No se aplica*	19.197.634	4.499.777	7.200.291	826.203	12.526.271

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

317. Gracias al apoyo de la OIT, ocho Estados Miembros lograron avances importantes en la aplicación de políticas, programas o actividades específicas para eliminar el trabajo forzoso. Sin embargo, hay margen para ampliar la acción de la OIT. La Oficina también hizo aportaciones técnicas al Plan de Acción Mundial para combatir la trata de personas, aprobado por la Asamblea General de las

Naciones Unidas en 2010, y a nuevas iniciativas regionales, como la Iniciativa Árabe dirigida a desarrollar capacidades para luchar contra la trata y la campaña de la iniciativa de la Comisión de la Unión Africana contra la Trata (AU-COMMIT).

318. La experiencia ha mostrado que, en lo que respecta a la eliminación del trabajo forzoso, sólo pueden lograrse resultados tras un largo período de colaboración con los mandantes

de la OIT y otras partes interesadas. Esos esfuerzos sostenidos ya están dando como fruto sólidos compromisos en el Brasil y la India para utilizar eficazmente el apoyo de la OIT a fin de luchar contra el trabajo forzoso y en régimen de servidumbre. Se han observado progresos en otros países, pero más irregulares. Los avances más significativos logrados con la asistencia de la OIT se refieren a las nuevas leyes y planes de acción aprobados por los gobiernos. El apoyo de la OIT también se ha traducido en la creación de un mayor número de instituciones, incluso a nivel de distrito, en Azerbaiyán, Nepal y Zambia. Se prevé que dichas instituciones reforzarán aún más la asistencia a las víctimas en el futuro. El enjuiciamiento de los casos de trabajo forzoso sigue siendo un reto en la mayoría de los países, aunque la OIT ha apoyado la creación de unidades conjuntas de control de la aplicación y la formación de inspectores del trabajo, sobre todo en el Brasil y Jordania. La continua falta de datos fiables sobre el trabajo forzoso y la trata a nivel nacional es motivo de gran preocupación, a pesar de los avances positivos registrados en Armenia, Azerbaiyán, Georgia y Nepal. Esos datos son cruciales para conseguir el apoyo político necesario y para fundamentar la formulación de políticas.

319. Los logros alcanzados en el bienio se corresponden bien con las metas del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, puesto que se ha registrado más de un tercio del conjunto de resultados concretos que se han de lograr para 2015 (es decir, 20 Estados Miembros han aplicado medidas encaminadas a la erradicación del trabajo forzoso).

Vinculación con otros resultados

320. La estrategia de la OIT para este resultado comprende la labor relacionada con la

migración laboral, el trabajo decente en sectores específicos, la libertad sindical y el trabajo infantil (Resultados 7, 13, 14 y 16). La acción en materia de prevención de la trata de trabajadores migrantes pone de relieve la importancia decisiva de hacer cumplir la ley. Dado que el trabajo forzoso puede afectar a familias enteras, se realizaron estudios a nivel nacional sobre el trabajo forzoso de niños y adultos, en cooperación con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), por lo que también se abarcó la labor relativa al trabajo infantil. En 2010, se estrechó la cooperación con la labor relacionada con enfoques aplicables a sectores específicos, a fin de abordar el trabajo forzoso en sectores con alto riesgo de abusos, como el de la electrónica o el de la pesca. Otra de las finalidades de esta labor era lograr que las víctimas de trabajo forzoso pudieran ejercer su derecho a la libertad sindical, por ejemplo en la India, donde la Oficina respaldó la sindicación de los trabajadores de los hornos de ladrillos y los molinos de arroz, así como la creación de una plataforma sindical para promover eficazmente la erradicación del trabajo en régimen de servidumbre.

Igualdad de género y no discriminación

321. Las políticas nacionales formuladas durante el bienio con el apoyo de la OIT incluyen disposiciones específicas para empoderar a las personas en situación de riesgo, incluidas las mujeres, y para prevenir el trabajo forzoso a través de la sensibilización o de medidas socioeconómicas de apoyo. En las investigaciones de la OIT también se analizaron algunas de las ideas preconcebidas sobre la relación entre la discriminación por motivos

Resultados concretos por indicador y por región

Indicador	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
15.1. Número de Estados Miembros en los 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	10 Estados miembros	8 Estados miembros	Zambia	Brasil	Jordania	India, Nepal	Armenia, Azerbaiyán, Georgia

de género y el riesgo de ser víctima de trata de seres humanos. En algunos países o sectores, como el sector de la construcción en Europa u Oriente Medio, los hombres corren un mayor riesgo que las mujeres.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

322. A lo largo del bienio la OIT ayudó a reforzar la capacidad de más de 2.000 funcionarios gubernamentales, representantes de los empleadores y de los trabajadores, en particular mediante la formación de aquellos que participan en la elaboración y aplicación de planes de acción nacionales contra la trata o el trabajo forzoso, así como de los inspectores del trabajo y del personal de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y de las oficinas de estadística. Esto se tradujo en políticas que prevenían medidas específicas contra el trabajo forzoso y la trata, basadas en el mercado de trabajo.

323. La colaboración con la Organización Internacional de Empleadores y la CSI fue decisiva. La CSI creó una red de más de 130 puntos focales sobre el trabajo forzoso, algunos de los cuales interactuaron con proyectos de la OIT e intervinieron en casos de trabajo forzoso. También cabe destacar la mayor participación de los empleadores, por ejemplo a través del Pacto Nacional en el Brasil, y la adopción de directrices y códigos en los países del Cáucaso meridional, Viet Nam y Zambia. Esto indica que las medidas de fomento de la capacidad están dando sus frutos y propician una participación más activa de los mandantes de la OIT. En los países del Cáucaso meridional, las actividades de asesoramiento sobre políticas, investigación y desarrollo de capacidades destinadas a los organismos responsables de la aplicación de la ley y otras autoridades que contribuyen a hacer cumplir la ley se tradujeron en una participación más activa de los ministerios de trabajo en las comisiones nacionales de lucha contra la trata. En Azerbaiyán, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo brinda apoyo a las víctimas a través de un centro de asistencia a las víctimas de reciente creación. Entre los ejemplos de rehabilitación y reintegración exitosas de las víctimas del trabajo forzoso figuran la experiencia de Mato Grosso en el Brasil, que desde 2010 viene aplicando iniciativas de ese tipo, con el apoyo de la OIT, como parte de una política adoptada por el Estado. Recientemente, unas 25 víctimas

fueron reintegradas en el mercado laboral para trabajar en la preparación de la Copa Mundial de Fútbol de 2014.

324. El Centro de Turín continuó siendo un interlocutor clave en la facilitación del intercambio de conocimientos sobre el trabajo forzoso entre el personal y los mandantes de la OIT, incluidas las mejores prácticas en materia de cooperación técnica. A finales de 2011, el Centro estaba ayudando al programa SAP-FL en el desarrollo de la primera herramienta electrónica de aprendizaje para los inspectores del trabajo sobre la manera de combatir el trabajo forzoso.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

325. Tras la evaluación que realizó en 2010, el SAP-FL ha intensificado sus esfuerzos encaminados a documentar las buenas prácticas para erradicar el trabajo forzoso y extraer enseñanzas de las experiencias anteriores. A continuación se resumen las principales enseñanzas.

- La colaboración a largo plazo con los mandantes de la OIT y otras partes interesadas es crucial para la obtención de resultados en relación con la erradicación del trabajo forzoso.
- La OIT debería ser más proactiva en la asistencia que brinda a los Estados Miembros para la recopilación de datos sobre el trabajo forzoso desglosados por sexo. Sin valoraciones empíricas del problema que sean fiables, se corre el riesgo de que las medidas de lucha tengan poca incidencia.
- Los enjuiciamientos por delitos relativos al trabajo forzoso no aumentaron significativamente en 2010-2011 y el número de víctimas no identificadas sigue siendo muy alto. El enjuiciamiento de casos de trabajo forzoso plantea dificultades y en el próximo bienio tendrá que potenciarse el apoyo a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo, a fin de ayudarles a adaptar sus mandatos y desarrollar sus capacidades. La Oficina está elaborando las herramientas necesarias a tal efecto. Cabe extraer lecciones de la experiencia del Brasil, donde los inspectores del trabajo y la policía trabajan juntos en una unidad conjunta para combatir el trabajo forzoso.
- Deberán hacerse mayores esfuerzos para apoyar la coordinación interministerial a

nivel nacional y desarrollar un marco estratégico coherente para abordar los delitos relacionados con el trabajo forzoso y la trata de personas. En 2012-2013 la OIT debería elaborar los principios rectores para guiar las políticas nacionales contra el trabajo forzoso a fin de facilitar este proceso.

- Las alianzas de colaboración son fundamentales cuando se trata este tema sensible. La

OIT ha demostrado con éxito que puede reunir a varias partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, las organizaciones internacionales y las ONG. En los últimos años, han surgido nuevos copartícipes potenciales, incluidos medios de comunicación y empresas privadas. La OIT tendrá que posicionarse estratégicamente en ese nuevo entorno.

Resultado 16:

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

Recursos destinados al Resultado 16 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)							
Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
15.699.236	118.700.000	No se aplica*	134.399.236	15.365.089	82.448.047	1.428.330	99.241.466

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

326. Con el apoyo de la OIT, los mandantes de 51 Estados Miembros y un territorio (un 25 por ciento por encima de la meta del bienio) tomaron medidas para erradicar el trabajo infantil (indicador 16.1). Entre esas medidas cabe citar la adopción y aplicación de políticas, programas y planes de acción relativos al trabajo infantil; la aplicación de medidas de duración determinada para erradicar el trabajo infantil; y la incorporación de las cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas y programas nacionales de desarrollo, sociales y de lucha contra la pobreza. De este total, 32 países (12 en África), obtuvieron resultados concretos con arreglo a más de un criterio de medición. El conjunto de resultados concretos parece indicar que existe un apoyo constante y generalizado a la eliminación del trabajo infantil y que las estrategias polifacéticas son el mejor medio para lograr una reducción efectiva del trabajo infantil.

327. También gracias al apoyo de la OIT, los mandantes de 69 Estados Miembros y un territorio tomaron medidas encaminadas a adoptar

o modificar su legislación o a reforzar su base de conocimientos sobre el trabajo infantil (indicador 16.2). Esta cifra incluye siete Estados Miembros que, con la asistencia de la OIT, ratificaron uno o los dos convenios sobre el trabajo infantil (Afganistán, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Gabón, Ghana, Sierra Leona, Turkmenistán), de modo que en la actualidad el número total de ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), asciende a 161, y el del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), a 174. Un número considerable de países (38) introdujeron medidas para mejorar la recopilación de datos sobre el trabajo infantil y el análisis de las tendencias.

328. Además, durante el bienio se adoptaron tres políticas de amplio alcance con la asistencia de la OIT, en los planos regional y mundial, a saber: el Plan del MERCOSUR contra el trabajo infantil; la hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil y refrendada por el Consejo de Administración en 2010;

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	45 Estados Miembros, de los cuales 15 en África	51 Estados Miembros, de los cuales 17 en África, y 1 territorio	Benin, Botswana, Comoras, Côte d'Ivoire, Egipto, Etiopía, Ghana, Guinea-Bissau, Kenya, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Sudáfrica, Togo, Uganda, Zambia	Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay	Líbano, Siria	Bangladesh, Camboya, Fiji, Filipinas, Indonesia, Mongolia, Nepal, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia, Viet Nam	Albania, Kazajstán, Kosovo ¹ , Kirguistán, República de Moldova, Tayikistán, Ucrania
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	50 Estados Miembros	69 Estados Miembros y 1 territorio	Benin, Burundi, Camerún, Cabo Verde, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Egipto, Etiopía, Gabón, Ghana, Guinea, Kenya, Liberia, Malí, Marruecos, Níger, Rwanda, Senegal, Sierra Leona, Togo, Uganda, Zambia	Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay	Jordania	Afganistán, Australia, Bangladesh, Brunei, Darussalam, Fiji, Filipinas, Indonesia, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Macao (China), Nepal, Papua Nueva Guinea, Sri Lanka, Tailandia	Albania, Alemania, Armenia, Austria, Belarús, Croacia, República Checa, Georgia, Israel, Kosovo, Kirguistán, República de Moldova, Turquía, Turkmenistán

1. Según se establece en la resolución núm. 1244 de 1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

y la resolución sobre la prevención y la erradicación del trabajo infantil, adoptada por la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa.

329. Los resultados concretos alcanzados en el bienio colocan a la OIT en una posición sólida para cumplir el objetivo establecido en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, según el cual, con la asistencia de la Oficina, los mandantes de por lo menos 65 Estados Miembros habrán podido poner en marcha nuevas políticas, programas y otras actividades para erradicar el trabajo infantil, de conformidad con lo dispuesto en los convenios de la OIT.

Vinculación con otros resultados

330. La OIT ha mejorado el apoyo a otros resultados en diversas esferas, por ejemplo: la mejora del apoyo a los medios de vida para

las familias y las comunidades afectadas por el trabajo infantil (por ejemplo, en Ghana y El Salvador); la mejora de los vínculos entre las competencias y los servicios educativos, así como las cadenas de valor y los resultados del mercado de trabajo (por ejemplo, en Malawi); la realización de investigaciones sobre la migración de los niños por motivos económicos, en apoyo de la labor de la Asamblea General de las Naciones Unidas en el marco del debate temático oficioso sobre la migración internacional y el desarrollo; la adopción de enfoques sectoriales específicos en relación con la agricultura y la pesca (por ejemplo, en Malí y la República Unida de Tanzania); el apoyo a la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular con países como el Brasil, Mozambique y Haití; la ampliación del alcance y la capacidad de las organizaciones de empleadores

y de trabajadores para participar eficazmente en el debate y la acción normativos sobre el trabajo infantil (por ejemplo, en Angola y Timor-Leste); la ampliación de los sistemas de protección social para garantizar resultados positivos en materia de trabajo infantil (por ejemplo, en Camboya y Paraguay); el desarrollo y ensayo de nuevas metodologías para medir el trabajo infantil forzoso (por ejemplo, en Guatemala, Nepal y Níger), y las medidas adecuadas en materia de SST y generación de empleo aplicables a los trabajadores menores de 18 años (por ejemplo, en Costa Rica y Rwanda). Todo esto ha contribuido al logro de los resultados concretos que se indican en el marco de los resultados relacionados con el empleo (Resultados 1 y 2), la protección social (Resultados 4, 5, 6 y 7), el diálogo social (Resultados 9, 10, 11, 12 y 13) y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Resultados 15 y 18).

Igualdad de género y no discriminación

331. Las estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil desglosadas por sexo, publicadas en el Informe Global de 2010 titulado *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil*, indican que existen grandes diferencias en los patrones del trabajo infantil y del trabajo peligroso según los sexos. Entre 2004 y 2008, se lograron reducciones más sustanciales del trabajo infantil para las niñas que para los niños. Esta constatación ha estimulado el análisis y las respuestas de política centradas en los factores de incitación y disuasión del trabajo infantil realizado por niñas y niños. La OIT ha desarrollado herramientas y metodologías que se han aplicado en países como Bangladesh, Jordania, Liberia y Togo y que permiten desarrollar estadísticas desglosadas por sexo sobre las peores formas de trabajo infantil, tales como la explotación sexual con fines comerciales, la trata y el trabajo forzoso, en las que existen grandes divergencias según los géneros. Como seguimiento de la Recomendación adoptada en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en 2008 sobre las estadísticas del trabajo infantil, la OIT desarrolló una metodología y difundió los resultados del análisis llevado a cabo para medir la incidencia global del trabajo infantil doméstico, realizado principalmente por niñas. Los mandantes de la OIT tuvieron en cuenta esta información cuando elaboraron y adoptaron el nuevo

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

332. La OIT fortaleció la capacidad de los mandantes de la OIT y de otras partes interesadas en los planos internacional, regional, nacional y subnacional para luchar eficazmente contra el trabajo infantil de diversas maneras. A través de los cursos impartidos por el Centro de Turín, la Oficina ha capacitado a más de 700 funcionarios gubernamentales y representantes de empleadores y trabajadores, en esferas tales como la presentación de informes en relación con la aplicación de los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil, el trabajo infantil en la agricultura, el trabajo infantil y la educación y el trabajo infantil peligroso. A través de sus proyectos de cooperación técnica, la OIT ha desarrollado o consolidado la capacidad de los mandantes y de otros actores para luchar contra el trabajo infantil. Por ejemplo, en la región de Asia y el Pacífico, durante el bienio se impartió formación a 29.800 personas sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Además, miles de personas han mejorado su comprensión del trabajo infantil gracias a las campañas de sensibilización, y comunidades enteras se han movilizado y ofrecido su asistencia para poner en marcha y mantener sistemas eficaces de control del trabajo infantil. Se estima que gracias a la labor y el apoyo de los proyectos de cooperación técnica llevados a cabo durante el bienio, la capacidad de los mandantes para luchar contra el trabajo infantil ha tenido un impacto directo o indirecto en las vidas de más de 50 millones de personas.

333. En todas las regiones, un indicador de la eficacia que está teniendo la estrategia de desarrollo de la capacidad es el número de mandantes que, una vez concluido un proyecto de cooperación técnica de la OIT, siguen prestando servicio o apoyo a las medidas para eliminar el trabajo infantil. Por ejemplo, un número considerable de países, entre ellos Cote d'Ivoire, Mongolia y Panamá, llevaron a cabo múltiples encuestas y estudios sobre trabajo infantil, con un grado mínimo de apoyo financiero y técnico de la OIT. Análogamente, varios países como Albania, Jordania y República Unida de Tanzania han mantenido los mecanismos institucionales creados con la asistencia de la OIT, una vez concluidos los proyectos

de la OIT. Cabe citar entre ellos los comités directivos nacionales, las unidades especializadas sobre trabajo infantil en los ministerios de trabajo, y los sistemas de control del trabajo infantil basados en la comunidad, los cuales combinan las tareas de identificación de los niños trabajadores con la imposición de medidas correctivas por intermedio de los servicios públicos nacionales. En Sri Lanka, donde la Oficina no ejecutó ningún proyecto significativo durante el bienio, el Gobierno impartió formación a 710 personas, incluidos oficiales de policía, oficiales de libertad condicional, funcionarios del trabajo, profesores y personal de los medios de comunicación, con la asistencia técnica de la OIT.

334. Gracias a la mejora del diseño y la ejecución de los proyectos, ha aumentado la participación de los interlocutores sociales en la acción relativa al trabajo infantil, especialmente a través de la formación específica y el apoyo a su participación en la formulación de políticas tripartitas y en las actividades a nivel sectorial, empresarial, en el lugar de trabajo y en la comunidad. En algunos casos, esto se tradujo en acciones específicas emprendidas por las propias organizaciones de empleadores o de trabajadores. Por ejemplo, la OIT brindó formación en el marco de la elaboración del plan de acción y la política de un sindicato en Zambia. En el Ecuador, la Cámara de Agricultura y la Asociación de Productores y Exportadores de Flores implantaron una serie de medidas por las que las explotaciones que cultivan flores se comprometen a no utilizar el trabajo infantil y a regularizar la situación de los trabajadores jóvenes mayores de 15 años. En El Salvador, el apoyo de la OIT permitió a la Asociación Azucarera aplicar una política de tolerancia cero en relación con el trabajo infantil en la cosecha de caña de azúcar.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

335. Los interlocutores sociales piden cada vez más herramientas y orientaciones concretas sobre la manera de luchar eficazmente contra el trabajo infantil en sectores e industrias específicos, incluidas las cadenas de suministro. Las empresas y las organizaciones de empleadores solicitan asesoramiento en relación con contextos específicos que les permita ampliar su capacidad de control de la cadena de

suministro, no sólo en relación con el trabajo infantil, sino también con miras al cumplimiento de otros principios fundamentales. Los sindicatos buscan los medios de entablar un diálogo social que propicie la protección de los trabajadores y el trabajo decente. La OIT continuará trabajando con los empresarios y los trabajadores, prestando asesoramiento especializado a través de seminarios en línea y apoyando las redes de trabajo infantil en el marco del Pacto Mundial.

336. En las evaluaciones temáticas y a nivel de proyecto de los proyectos relacionados con el trabajo infantil se han identificado dos enseñanzas especialmente dignas de especial mención, y de más amplio alcance. La primera de ellas se refiere a la capacidad de los Estados Miembros de mantener y con el tiempo fortalecer su respuesta al trabajo infantil cuando ha terminado la cooperación técnica de la OIT. Mientras que algunos países han sido capaces de movilizar recursos de sus presupuestos nacionales para mantener el apoyo central a la eliminación del trabajo infantil, muchos otros no. La experiencia de la OIT pone de manifiesto que los ejemplos más exitosos de movilización de recursos se producen cuando el trabajo infantil se aborda en el marco de otras políticas nacionales importantes, en particular las relativas a la educación, la reducción de la pobreza y la protección social. El hecho de incluir resultados en materia de trabajo infantil en las políticas de empleo, de empleo juvenil, de seguridad y salud en el trabajo y de protección social constituye un medio eficaz para hacer frente al problema del trabajo infantil.
337. La segunda enseñanza se refiere a la importancia de una vigilancia eficaz del trabajo infantil más allá del alcance de las intervenciones específicas en el marco de los proyectos. Varios países han mantenido y ampliado el apoyo a la erradicación del trabajo infantil instaurando mecanismos comunitarios de control eficaces, directamente vinculados a las instituciones nacionales.
338. Estas dos enseñanzas ponen de manifiesto que la acción futura de la OIT debe apuntar a crear vínculos con las prioridades de las políticas nacionales en el ámbito de las intervenciones específicas relacionadas con el trabajo infantil.

Resultado 17:

Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación

Recursos destinados al Resultado 17 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)							
Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
6.728.244	7.000.000	No se aplica*	13.728.244	6.585.038	7.662.332	363.179	14.610.549

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

339. Durante 2010-2011, con el apoyo de la OIT, ocho Estados Miembros y un territorio pusieron en práctica importantes medidas para promover la igualdad en el trabajo, con arreglo a los criterios de medición del indicador 17.1.

340. El aumento a nivel mundial de la legislación y de las iniciativas institucionales relacionadas con la igualdad, basadas en gran parte en los instrumentos normativos de la OIT, como se señala en el Informe Global de 2011 titulado *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, contribuyó positivamente al logro de resultados.

341. Esta tendencia se refleja en los resultados concretos alcanzados por los Estados Miembros con el apoyo de la OIT en 2010-2011, principalmente en relación con lo siguiente:

- adopción de nuevas leyes o modificación de las leyes existentes (China, Brasil, El Salvador);
- fortalecimiento de las políticas y las instituciones, incluida la creación de órganos nacionales encargados de tratar temas

relacionados con la igualdad (Argentina, Brasil, El Salvador, Jordania y el territorio palestino ocupado); y

- planes de acción y/o programas aplicados por uno o más mandantes (Azerbaiyán, China, Ucrania, Zimbabwe).

342. En la actualidad, se ha llegado casi al 70 por ciento del resultado que debe alcanzarse para 2015, especificado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015. Este resultado supone que los mandantes de al menos 15 Estados Miembros hayan puesto en práctica nuevas políticas, programas u otras acciones para eliminar la discriminación en el trabajo. La meta final se alcanzará probablemente en 2013. A la luz de esta situación, tal vez sea conveniente fijar metas más ambiciosas en los próximos bienios.

Vinculación con otros resultados

343. Como tema transversal, la consecución de este resultado entrañó sinergias con la labor relacionada con las condiciones de trabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares, la brecha salarial y los trabajadores domésticos

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
17.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar el cumplimiento de los convenios, los principios y los derechos relativos a la no discriminación	5 Estados Miembros	8 Estados Miembros y 1 territorio	Zimbabwe	Argentina, Brasil, El Salvador	Jordania, territorio palestino ocupado	China	Azerbaiyán, Ucrania

(Resultado 5); con la labor que aborda la situación específica de los trabajadores migrantes y las personas que viven con el VIH y el sida (Resultados 7 y 8), y con la labor relacionada con la modificación de la legislación sobre la igualdad de remuneración (Resultado 11). Se establecieron otros vínculos importantes con la labor relacionada con el trabajo forzoso y para mejorar la aplicación de los convenios sobre la igualdad (Resultados 15 y 18). La labor realizada en Azerbaiyán, por ejemplo, se tradujo en la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el lanzamiento de una campaña de sensibilización de un sindicato y, simultáneamente, la aplicación de un plan de acción sobre la discriminación de género en el trabajo por la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán.

Igualdad de género y no discriminación

344. El apoyo a los países para que ratifiquen y apliquen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), siguió siendo una prioridad, en consonancia con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo. En el bienio examinado se avanzó mucho en la realización y aplicación de los principios consagrados en esos Convenios, en particular con respecto a la discriminación basada en el sexo y la promoción de la igualdad de género. Por ejemplo, con la asistencia de la OIT, se incluyó una referencia específica a las disposiciones del Convenio núm. 111 en un capítulo de la nueva Ley de Igualdad de El Salvador sobre la igualdad y la equidad para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

345. La formación constante de los mandantes sirvió para desarrollar su capacidad para hacer aplicar y/o promover las leyes, políticas y prácticas contra la discriminación. En ese contexto se crearon órganos nacionales encargados de las cuestiones relativas a la igualdad de género, tales como el Comité Directivo Nacional sobre la equidad de remuneración en Jordania y el Comité Nacional de Empleo de la Mujer en el territorio palestino ocupado. En ambos casos, la OIT proporcionó herramientas prácticas, en particular métodos objetivos de evaluación de

los puestos de trabajo, así como cursos de formación específicos sobre la manera de aplicar los conceptos de igualdad de remuneración. En China, la Oficina ayudó a los tres mandantes a lanzar una estrategia de sensibilización sobre la no discriminación que iba dirigida al conjunto de la opinión pública (incluidos los trabajadores migrantes), que condujo a la creación de un sitio web especializado para la difusión de todo el material informativo. La estrategia permitió desarrollar asimismo una guía de formación exhaustiva sobre las distintas formas de discriminación. En el Brasil, la Oficina ayudó al grupo de trabajo nacional encargado de las cuestiones de género y uso del tiempo (Grupo de Estudios de Género y Uso de Tiempo) a diseñar y poner en marcha una encuesta nacional en 11.000 hogares. En última instancia, esta iniciativa ayudó a fortalecer la capacidad del sistema nacional de estadística para recopilar datos sobre el uso del tiempo, desglosados por sexo y por raza.

346. El Centro de Turín siguió siendo un socio clave en la ejecución de la estrategia, en particular facilitando de diversas maneras el intercambio de conocimientos. Los talleres de formación y programas de educación a distancia en línea incluyeron cursos sobre el Convenio núm. 111, que se centraban en la manera de definir, detectar y combatir la discriminación. Los cursos impartidos a través de la Academia de Género del Centro han incorporado nuevos formatos de aprendizaje y permiten tener acceso a conocimientos internacionales de vanguardia. La disponibilidad de cursos en varios idiomas y la posibilidad de que los participantes diseñen su propia trayectoria de aprendizaje individualizado hacen que esta Academia contribuya de manera especialmente relevante al intercambio de conocimientos internacionales sobre la igualdad de género.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

347. Gran parte de las principales enseñanzas extraídas proceden de la *Evaluación independiente de la estrategia de la OIT para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación*, que fue examinada por el Consejo de Administración en noviembre de 2011, y se pueden resumir como sigue.

- La investigación, la promoción, la comunicación para la toma de conciencia y la movilización de recursos, y el seguimiento

y evaluación, son elementos clave de una estrategia eficaz y eficiente. Dado el carácter transversal del Resultado 17, es necesario incrementar los esfuerzos para abordar esas dimensiones de manera más sistemática y holística respecto de las distintas formas de discriminación. La Oficina recurrirá de manera más sistemática a los Programas de Trabajo Decente por País como medio esencial para establecer prioridades y coordinar esas actividades.

- Es preciso que tanto la Oficina como los donantes intensifiquen su compromiso y la ayuda financiera que brindan a la labor relativa a la no discriminación más allá del

ámbito de la igualdad de género. Esto es especialmente aplicable a cuestiones específicas relativas a la no discriminación que están cobrando mayor importancia, por ejemplo, las que se refieren a la discriminación por motivos de raza, etnia, procedencia nacional u origen social.

- A nivel global, las bases analíticas de la estrategia de la OIT deberían reforzarse con datos estadísticos y análisis actualizados. A nivel nacional, la recopilación de datos e información precisos son pasos previos fundamentales para la formulación de nuevas leyes y políticas; es importante que ambos aspectos vayan a la par.

Resultado 18:

Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo

Recursos destinados al Resultado 18 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
61.564.118	9.900.000	No se aplica*	71.464.118	60.253.769	10.812.032	580.960	71.646.761

* Recursos estimados para la CSPO a nivel del objetivo estratégico (17.000.000 de dólares de los Estados Unidos).

Logros

348. Con el apoyo de la OIT, 64 Estados Miembros y tres territorios lograron progresos verificables en la aplicación de las normas internacionales del trabajo (indicador 18.1, que se refiere a las normas distintas de las abarcadas por los convenios fundamentales, de las que se informa en el marco de los Resultados 14 a 17). A raíz de las nuevas ratificaciones apoyadas por la OIT, otros 15 Estados Miembros han logrado ratificar 12 convenios fundamentales y de gobernanza y/o han ratificado otros convenios o protocolos actualizados, además de esos 12 (indicador 18.3). Por último, 33 Estados Miembros incluyeron prioridades o componentes normativos en los MANUD (o en marcos de desarrollo similares) o en los Programas de Trabajo Decente por País, gracias a la asistencia de la OIT (indicadores 18.2 y 18.4).

349. Tres conjuntos de instrumentos fueron objeto de promoción activa y movilización de recursos por medio de planes de acción refrendados por el Consejo de Administración. Se trata de los instrumentos en materia de SST, los convenios de gobernanza (sobre la inspección del trabajo, el tripartismo y la política de empleo), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Durante este bienio se registraron diecisiete de las 22 ratificaciones del MLC, 2006. Más de 50 países se beneficiaron de una combinación de asistencia técnica reforzada, que incluía asistencia legislativa y un amplio programa de formación para sustentar los análisis sobre lagunas legislativas; y además se publicaron tres manuales importantes sobre disposiciones legislativas modelo para poner en aplicación el MLC, 2006; sobre la aplicación de las disposiciones del MLC, 2006, en materia de seguridad

Resultados concretos por indicador y por región							
Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	55 Estados Miembros	64 Estados Miembros y 3 territorios	Angola, Benin, Cabo Verde, Comoras, República Democrática del Congo, Etiopía, Gabón, Kenya, Mauritania, Mauricio, Mozambique, Santa Elena, Togo	Antigua y Barbuda, Brasil, Islas Vírgenes Británicas, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, San Vicente y las Granadinas, Uruguay	Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait	Australia, Bangladesh, China, República de Corea, India, Islas Marshall, Islas Salomón, Macao (China), Mongolia, Nepal, Nueva Caledonia, Nueva Zelandia, Papua Nueva Guinea, Sri Lanka, TimorLeste, Vanuatu	Albania, Austria, Bulgaria, Croacia, República Checa, Chipre, Eslovaquia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, San Marino, Suecia, Turquía, Ucrania
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	5 Estados Miembros	10 Estados Miembros	Zimbabwe	Chile	Iraq, Líbano	Bangladesh, Camboya, Indonesia, Maldivas	Armenia, Tayikistán
18.3. Número de Estados Miembros que, con 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	5 Estados Miembros	15 Estados Miembros		San Vicente y las Granadinas, Uruguay		Fiji	Azerbaiyán, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Alemania, Kazajstán, República de Moldova, Portugal, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, ex República Yugoslava de Macedonia, Ucrania
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	15 Estados Miembros	23 Estados Miembros	Benin, Camerún, Comoras, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mozambique, Namibia, Seychelles, Sudáfrica, Swazilandia, Togo	Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas	Omán	Afganistán, Fiji, Samoa, Tuvalu	Kazajstán, ex República Yugoslava de Macedonia, Tayikistán

social; y sobre las preguntas más frecuentes (guía revisada).

350. De acuerdo con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, el apoyo de la OIT debería permitir que al menos 100 Estados Miembros logren mejoras verificables en relación con las normas para 2015. A pesar de que sólo será posible evaluar adecuadamente las tendencias a partir de 2013, la condición previa para llegar al resultado fijado como objetivo es que nuevos países consigan mejoras significativas en cada bienio (es decir, los resultados en los tres bienios no se lograrán en el mismo conjunto de países).

Vinculación con otros resultados

351. La Oficina ha procurado reforzar las sinergias, especialmente en relación con el MLC, 2006, los instrumentos en materia de SST, los convenios de gobernanza y el seguimiento de las discusiones recurrentes (empleo y seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Por ejemplo, el apoyo de la OIT a la revisión de un proyecto de ley sobre las relaciones laborales en Papua Nueva Guinea, cuyo texto final refleja los convenios fundamentales y de gobernanza y permite la creación de nuevas instituciones laborales, propició la labor relacionada con el diálogo social y las relaciones laborales (Resultado 12). La ratificación por el Uruguay en 2010 del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), fue impulsada por una activa campaña de promoción, basada en la amplia labor relacionada con este resultado y con el resultado sobre la seguridad social (Resultado 4). La contribución analítica de la OIT a una obra colectiva, «Principios de deontología para la inspección del trabajo», se basó en conocimientos sobre las normas, la administración y la inspección del trabajo (Resultado 11). El documento fue publicado por el Gobierno de Francia en 2010 después de su validación por el Consejo Nacional de la Inspección del Trabajo y los órganos de control de la OIT consideraron que se trataba de un caso de progreso.

Igualdad de género y no discriminación

352. Los órganos de control han seguido prestando especial atención a las cuestiones relacionadas con el género en el marco de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Por

ejemplo, la Comisión de Expertos ha observado casos de progreso en Sri Lanka, donde el número de mujeres inspectoras del trabajo ha aumentado a 154, es decir, un 30 por ciento del número total de inspectores, y en San Marino, donde el Gobierno ha promulgado una nueva ley que prohíbe expresamente los despidos por motivos relacionados con el embarazo o la lactancia. Asimismo, la Comisión examinó los efectos de la crisis económica sobre la igualdad de género en el contexto de una serie de convenios. Durante el bienio se registraron diez ratificaciones de convenios relacionados con el género, y esto se logró en gran parte con el apoyo de la OIT:

- Namibia ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (168 ratificaciones en total);
- Azerbaiyán ratificó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (41 ratificaciones en total);
- Australia, Bosnia y Herzegovina y Hungría ratificaron el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) (14 ratificaciones en total);
- Bosnia y Herzegovina ratificó el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) (siete ratificaciones en total); y
- Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Marruecos, Serbia y Eslovenia ratificaron el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) (22 ratificaciones en total).

353. Además, se incluyeron referencias a la promoción de la igualdad de género en ocho MANUD y en ocho Programas de Trabajo Decente por País que se elaboraron o revisaron con el apoyo de la OIT.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

354. En 2010-2011, el Centro de Turín llevó a cabo 47 actividades de desarrollo de capacidades en relación con las normas internacionales del trabajo. De los 1.207 participantes procedentes de instituciones nacionales, casi el 43 por ciento eran mujeres. Las actividades incluían entre otras cosas: formación sobre las obligaciones en materia de presentación de informes; formación para jueces, abogados y profesores de derecho; y formación para los profesionales de los medios de comunicación,

y tenían por objeto proporcionar a esos profesionales conocimientos y competencias para utilizar en su trabajo las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control de la OIT. Otras actividades se centraron en los análisis de lagunas legislativas, el desarrollo de herramientas jurídicas y la labor de promoción. En 2011 la OIT también puso en marcha la Academia del Trabajo Marítimo, cuya finalidad consiste en ofrecer una formación completa sobre el MLC, 2006. Dicha formación incluye cuatro cursos especializados dirigidos a los inspectores del trabajo marítimo, los asesores jurídicos del gobierno, las organizaciones de gente de mar y la industria naviera.

355. Las actividades de desarrollo de capacidades fueron especialmente importantes para la promoción de los convenios fundamentales, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), y el MLC, 2006. Por ejemplo, en Nepal, un capítulo específico del nuevo Plan Nacional de Desarrollo (2010-2013) está dedicado a la inclusión social y refleja las disposiciones del Convenio núm. 169. La OIT también ayudó a los mandantes, a través del asesoramiento sobre políticas y las actividades de desarrollo de capacidades, a desarrollar un plan de acción para aplicar el nuevo Plan Nacional de Desarrollo.
356. En el marco de la labor de promoción, a menudo apoyada con actividades de desarrollo de la capacidad de los mandantes, también se procuró que entre las prioridades de los MANUD elaborados o revisados con la participación de la OIT se incluyeran las normas internacionales del trabajo o los resultados en materia de trabajo decente. Esto ocurrió principalmente en los ámbitos de la igualdad de género, incluida la protección de la maternidad (Bangladesh, Chile, Indonesia, Maldivas, Zimbabwe); los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Iraq, Líbano); el trabajo infantil (Bangladesh, Indonesia, Tayikistán); el diálogo social (Camboya, Chile), la seguridad social (Maldivas, Tayikistán); la SST (Maldivas, Armenia); y los pueblos indígenas (Chile).
357. En el marco de la labor realizada durante el bienio también se trataron de subsanar importantes deficiencias en relación con el impacto de las normas internacionales del trabajo y con la aplicación de normas en la economía informal. Se publicó un compendio de comentarios de los órganos de control titulado *La*

extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal que tiene por objeto ayudar a evaluar el alcance de la aplicación de las leyes, reglamentos y prácticas nacionales, determinar los obstáculos a la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes con que se topan los trabajadores de ese sector, e identificar maneras de superar esos obstáculos. Los conocimientos generados por este trabajo contribuyeron al diseño de un proyecto piloto sobre la economía informal en África, el cual, a reserva de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios, debería ponerse en marcha en 2012-2013.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

358. Tres elementos son indispensables para que la estrategia de promoción de las normas internacionales del trabajo resulte eficaz. En primer lugar, la asistencia técnica de la OIT debe seguir un enfoque global basado en las prioridades establecidas por los órganos de control, los órganos rectores y los mandantes de los Estados Miembros, y reflejadas en los Programas de Trabajo Decente por País y en los marcos nacionales de desarrollo como los MANUD. En segundo lugar, la asistencia de la OIT debe tener en cuenta las capacidades de los países y la necesidad de mantener los esfuerzos para lograr la consecución del trabajo decente, incluso en períodos de crisis económicas o políticas. En tercer lugar, un programa de desarrollo de capacidades bien pensado y dotado de herramientas de formación específicas potencia el sentido de iniciativa y la responsabilización de los mandantes con respecto a la ratificación y aplicación de los convenios.
359. Debería ponerse de relieve el valor de combinar la cooperación técnica y el desarrollo de capacidades con la aplicación desde el punto de vista jurídico. Muchos países tienen capacidades limitadas para llevar a cabo estudios jurídicos legales y redactar textos jurídicos, y esto crea una barrera para el avance hacia la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. La Oficina debería seguir ayudando a los Estados Miembros a elaborar planes de acción tripartitos nacionales que proporcionen una hoja de ruta gradual para la ratificación de los convenios fundamentales y la reducción de las lagunas en la aplicación, basándose en los comentarios de los órganos de control.

360. Sobre la base de los planes de acción estratégicos relacionados con las normas que se han elaborado y aplicado hasta la fecha, el siguiente paso lógico sería que la Oficina promueva activamente los instrumentos relativos a la seguridad social como parte del seguimiento de la discusión recurrente sobre este tema que tuvo lugar en junio de 2011.

Coherencia de las políticas

361. Un principio fundamental de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa es que los esfuerzos encaminados a promover el trabajo decente forman parte de una estrategia global e integrada. La estrategia correspondiente al Resultado 19 está orientada a fomentar tanto la coherencia de las políticas como los resultados en materia de trabajo decente en las políticas y los programas de los Estados Miembros, los organismos internacionales y las instituciones multilaterales.
362. Desde su adopción en junio de 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo, el

Pacto Mundial para el Empleo ha sido refrendado por numerosos órganos del sistema de las Naciones Unidas y del sistema multilateral, entre ellos el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), la Comisión Europea y el G-20. Ello ha contribuido en gran medida a la incorporación del Programa de Trabajo Decente en las respuestas de diversos organismos multilaterales a la crisis. La promoción que se hace en el documento final de la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2010 del Pacto Mundial para el Empleo como marco pertinente para la recuperación también contribuyó a que el concepto de trabajo decente ocupara un lugar central en el debate político mundial. Asimismo, las iniciativas conjuntas llevadas a cabo con organismos de las Naciones Unidas tuvieron efectos positivos a nivel nacional, y un número cada vez mayor de MANUD y de programas llevados a cabo en el marco de la iniciativa de las Naciones Unidas «Una ONU» incorporaron resultados relativos al trabajo decente.

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

Recursos destinados al Resultado 19 en 2010-2011 (en dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto				Gastos			
Presupuesto ordinario	Gastos extra-presupuestarios estimados	Recursos estimados para la CSPO	Total	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios	CSPO	Total
23.809.913	5.000.000	4.000.000	32.809.913	23.303.136	18.383.572	2.964.348	44.651.056

Logros

363. Gracias al apoyo prestado por la OIT, 12 Estados Miembros situaron explícitamente el objetivo del trabajo decente como un elemento central de la formulación de políticas (indicador 19.1). Casi todos los países, además de incluir el trabajo decente en sus políticas nacionales de desarrollo, integraron los resultados en materia de trabajo decente en los

MANUD, y algunos de ellos emprendieron labores relativas a la aplicación a nivel nacional del Pacto Mundial para el Empleo (Argentina, Indonesia y Uruguay). Cinco de los seis países que informaron de que habían mejorado los servicios de estadística indicaron que habían elaborado indicadores de trabajo decente (Argentina, Brasil, Filipinas, Indonesia y Uruguay).

364. En todos los casos, el apoyo brindado por la OIT permitió que las organizaciones de empleadores y trabajadores participaran activamente en la negociación de reformas de política. Los interlocutores sociales aportaron contribuciones técnicas a la Estrategia para una Nueva Senda de Crecimiento de Sudáfrica y participaron en la elaboración del Pacto para el Empleo de Indonesia. En la República Unida de Tanzania, se incluyó a los tres grupos de mandantes en la estructura de gobernanza del primer país piloto en el que se aplicaría el Plan de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo.

365. Además, cinco instituciones multilaterales – el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Comisión Europea, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Unión Postal Universal (UPU) – adoptaron importantes medidas para incorporar el trabajo decente en sus políticas o programas (indicador 19.2). Ello fue resultado de las iniciativas conjuntas llevadas a cabo con la OIT y/o de la aplicación de la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (*Guía práctica* de la JJE). Por ejemplo:

- La Conferencia conjunta OIT/FMI titulada «Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social», que se celebró en Oslo en septiembre de 2010, dio pie a un diálogo sobre políticas de seguimiento y a una colaboración sustantivos posteriores en materia

de política de empleo y sostenibilidad fiscal de la protección social, así como a la celebración de consultas conjuntas en Bulgaria, Grecia, República Dominicana, Rumania y Zambia. A través de esas consultas la OIT pudo incorporar las cuestiones relativas al diálogo social y el empleo en los debates sobre la recuperación económica.

- Tras la aprobación, en enero de 2010, del Pacto Mundial para el Empleo, la Junta Ejecutiva del PNUD hizo serios esfuerzos por impartir capacitación a los equipos en los países y a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas para incorporar el trabajo decente en los procesos del MANUD, basándose en la *Guía práctica* de la JJE. Según se indica en la última revisión de la Red de Programación del MANUD, en los 13 MANUD que se elaboraron en 2010 se incorporaron todos o alguno de los pilares del trabajo decente.
- La FAO adoptó eficazmente el enfoque de la *Guía práctica* de la JJE en la redacción de una nota orientativa para que su personal sobre el terreno integrara el trabajo decente en sus programas. Asimismo, colaboró con la OIT en la organización de cursos de capacitación sobre trabajo infantil e igualdad de género. En el sitio web conjunto FAO-OIT, administrado por la FAO, sobre «Alimentación, agricultura y trabajo decente» se ofrece información detallada acerca de los ámbitos de colaboración.
- La Unión Postal Universal incorporó el trabajo decente en sus políticas internas y lo promovió entre sus mandantes por medio

Resultados concretos por indicador y por región

Indicadores	Meta	Resultado concreto					
		Núm. total	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
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	15 Estados Miembros, de los cuales al menos 4 se encuentran en África y 2 en las demás regiones	12 Estados Miembros	República Unida de Tanzania, Sudáfrica	Argentina, Belice, Brasil, Granada, Uruguay	Siria ¹	Filipinas, Indonesia, Pakistán, Viet Nam	
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	5 organismos internacionales o instituciones multilaterales	5 organismos internacionales o instituciones multilaterales (FMI, FAO, Comisión Europea, PNUD, Unión Postal Universal)					

1. Actividades relacionadas con la preparación del MANUD en 2010.

de talleres y materiales específicamente diseñados para tal fin, mostrando un interés particular en la no discriminación (en particular, VIH/SIDA), el diálogo social y el desarrollo de las competencias profesionales.

- La Comisión Europea, que refrendó el Programa de Trabajo Decente en 2006, destacó la importancia de promover el trabajo decente en su «Programa para el Cambio», presentado en octubre de 2011, en el que se enuncian los principios rectores de la futura política de ayuda al desarrollo de la Unión Europea.

366. Los resultados son conformes a las metas fijadas con respecto al Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, puesto que en al menos 50 Estados Miembros se ha incorporado un enfoque integrado del trabajo decente en los MANUD o estrategias nacionales equivalentes y los organismos internacionales clave están promoviendo ese enfoque integrado. Además, los progresos logrados durante el bienio en colaboración con otros organismos internacionales, como la OCDE, el Banco Mundial y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, constituyen una base que ofrece perspectivas halagüeñas para alcanzar nuevas metas en el futuro.

Vinculación con otros resultados

367. La estrategia aplicada contribuyó a mejorar el acceso de mujeres y hombres a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos (Resultado 1), al centrarse en la incorporación del trabajo decente en los planes y marcos nacionales de desarrollo y en la promoción de la coherencia de las políticas y la consulta tripartita con los países. Los esfuerzos orientados a aumentar la capacidad de los países para medir el trabajo decente mediante una mejor recopilación de datos estadísticos y la elaboración de indicadores sobre el trabajo decente debían basarse en las sinergias con (y contribuir a) las labores relativas al desarrollo de las competencias profesionales, las empresas sostenibles, las condiciones de trabajo, el diálogo social y las relaciones laborales, el trabajo infantil y la no discriminación en el trabajo (Resultados 2, 3, 5, 12, 16 y 17). La elaboración de estadísticas y análisis relativos a la crisis desde una perspectiva sectorial y el uso de una metodología orientada a reforzar la dimensión sectorial de los perfiles de trabajo

decente por país contribuyeron a la aplicación de la estrategia sobre trabajo decente en los sectores económicos (Resultado 13).

Igualdad de género y no discriminación

368. Diversos proyectos de investigación sobre desigualdad y respuestas a la crisis se centraron en las cuestiones del género y la no discriminación. Varios informes de gran resonancia, en particular los que se presentaron en las reuniones de los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 celebradas en Washington (2010) y París (2011), destacaron las consecuencias de la crisis en los resultados laborales correspondientes a las mujeres y los grupos desfavorecidos y las políticas que se estaban llevando a cabo en algunos países para paliar esas consecuencias. En esos informes, con inclusión de los que fueron elaborados en coordinación con otros organismos, se hizo lo posible por presentar estadísticas desglosadas por sexo para los indicadores macroeconómicos. Los informes de actualización de estadísticas sobre las economías informales en los Estados árabes que se elaboraron para las reuniones de grupos de trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011) ofrecían datos estadísticos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el empleo, los salarios y otros indicadores del mercado de trabajo. También cabe destacar la mayor disponibilidad de datos desglosados por sexo y grupos de edad. El empleo de indicadores a corto plazo de la base de datos sobre el mercado de trabajo ha facilitado el acceso a datos actualizados relativos al trabajo y a datos comparables sobre el mercado de trabajo de 99 países. Actualmente se utilizan 46 indicadores desglosados por sexo, que representan alrededor del 90 por ciento de los datos. Además, los nuevos cuestionarios sobre datos anuales elaborados durante el bienio otorgarán a las estadísticas desglosadas un lugar preeminente y mejorarán el acceso a los datos por países.

Desarrollo de la capacidad de los mandantes

369. La aplicación de la estrategia siguió dependiendo de la expansión de una sólida base de conocimientos empíricos. En particular, los datos y análisis actualizados sobre respuestas a la crisis y políticas de recuperación eficaces sustentaron la labor de desarrollo de la capacidad llevada a cabo por la OIT a nivel mundial y

nacional. En el plano mundial, la creación de un sitio web y un servicio de alerta noticias dedicados específicamente al Pacto Mundial para el Empleo permitió a la Oficina difundir oportunamente noticias sobre el Pacto y su aplicación en los países.

370. A su vez, esto sirvió de base para las actividades de asesoramiento en materia de políticas y creación de capacidad a nivel nacional. Los mandantes nacionales, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores, contribuyeron activamente a las reformas políticas que se emprendieron durante el bienio, en particular mediante aportaciones a los planes nacionales de desarrollo, los MANUD, la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo, los Programas de Trabajo Decente por País o los indicadores y perfiles de trabajo decente. En la mayoría de los casos, la OIT prestó apoyo a ese proceso a través de la organización de talleres de diálogo sobre políticas y la impartición de formación a los tres grupos mandantes, con objeto de fomentar el consenso sobre el Programa de Trabajo Decente.

371. Una de las metodologías utilizadas para ayudar a los mandantes de la OIT a incorporar el trabajo decente en la formulación de políticas es la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente: Aplicación a nivel de país* de la JJE, que se utilizó tanto en países destinatarios (Argentina, Indonesia, República Unida de Tanzania, Siria y Uruguay) como en otros países (no destinatarios) (Etiopía, República Democrática Popular Lao, Serbia y Viet Nam). Los materiales de esa Guía práctica se adaptaron con éxito para ser difundidos entre grupos específicos, como fue el caso, por ejemplo, del módulo de formación sobre la colaboración con las Naciones Unidas para el curso impartido por el Centro de Turín en relación con el Programa de Trabajo Decente destinado a miembros de organizaciones de trabajadores.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

372. Una vez más ha resultado evidente que el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales y del personal de los institutos de estadística de los países que participan en la elaboración de indicadores y perfiles de trabajo decente es un componente importante de la labor que se lleva a cabo en ese ámbito. Se ha proporcionado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores herramientas y

conocimientos prácticos en materia de análisis para que participen en los debates de política nacionales sobre la recuperación económica y el desarrollo. En el futuro, las actividades de la Oficina incluirán el apoyo a la formación y la creación de capacidad, lo que permitirá a las organizaciones de trabajadores y empleadores desempeñar una función más importante en las consultas con las instituciones multilaterales.

373. En la evaluación final del proyecto financiado por la Comisión Europea denominado *Implementing the UN CEB Toolkit within the Decent Work Campaign* (Aplicación de la Guía práctica de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en la campaña sobre trabajo decente) se señala que una estrategia eficaz para incorporar el trabajo decente en el sistema multilateral debe basarse en materiales y planes de formación específicos que tengan en cuenta las diferencias del alcance de los mandatos, las prioridades y la presencia sobre el terreno de los diversos organismos participantes. Es igualmente importante que se refrende el trabajo decente como una prioridad en todo el sistema y entre las partes interesadas a nivel nacional. Un elemento fundamental de la futura estrategia de integración sistemática debería basarse en la maximización de las oportunidades para colaborar con otros organismos en iniciativas concretas, tales como el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza, las iniciativas conjuntas para hacer frente a la crisis auspiciadas por la JJE y los procesos del MANUD.

Igualdad de género

374. La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, orientó la aplicación de la estrategia de la OIT sobre igualdad de género. El Plan de acción sobre igualdad de género 2010-2015 pone en práctica la política relativa a la igualdad de género de 1999.

375. La Oficina hizo progresos en la incorporación de la perspectiva de género en los Programas de Trabajo Decente por País, la labor de elaboración de políticas y análisis llevada a cabo en el marco del Pacto Mundial para el Empleo, los programas de formación, las investigaciones

y las publicaciones y las herramientas de evaluación y los acuerdos de colaboración con los donantes. Por ejemplo, se han elaborado manuales para ayudar a los sindicatos a organizar a las trabajadoras del sector rural y de las zonas francas industriales como parte de un programa de cooperación técnica en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva respaldado por el Gobierno de Suecia. Las medidas para superar la discriminación de género en el empleo y la ocupación han puesto de relieve el asesoramiento que presta la OIT sobre la reforma de la legislación laboral y el control de su aplicación. Por ejemplo, en un programa de cooperación técnica que se está llevando a cabo en Angola, Brasil, China, India y Sudáfrica, con el apoyo del Gobierno de Noruega, se ha proporcionado asesoramiento sobre cuestiones como la eliminación de la discriminación, la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y los trabajadores domésticos. Tanto en la versión revisada de la guía de la OIT para la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País como en las directrices actualizadas para el seguimiento y la evaluación de los proyectos de cooperación técnica de la OIT se hace un mayor hincapié en la igualdad de género.

376. La auditoría participativa de género es un instrumento emblemático de rendición de cuentas refrendado por el Consejo de Administración y reconocido a nivel mundial como uno de los principales medios para evaluar y supervisar los avances en materia de igualdad de género. Durante el bienio se realizaron cinco auditorías de ese tipo en entidades externas (el Ministerio de Trabajo de Barbados, el Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas, la Federación de Cámaras de Comercio Palestinas, la Internacional de Servicios Públicos y el equipo de las Naciones Unidas en Albania), además de las 34 auditorías que se habían realizado en unidades administrativas de la Oficina hasta fines de 2011. Recientemente se ha prestado una gran atención a la formación de los facilitadores de auditorías participativas de género con el fin de promover la autonomía tanto de las oficinas como de los mandantes de la OIT, produciendo así un efecto multiplicador para la realización de auditorías participativas de género. Por ejemplo, en África occidental se impartió formación a unos 30 hombres y

mujeres sindicalistas y se elaboró una hoja de ruta sobre género, lo que dio lugar a la realización de auditorías de género en organizaciones de trabajadores de Benin, Malí, Marruecos, Níger, Senegal y Togo. Asimismo, se impartió formación a 29 sindicalistas de 13 países de América Latina y se elaboraron planes nacionales de acción sobre cuestiones de género. En África Meridional, la Oficina contribuyó a que representantes de empleadores de ocho países adquirieran una sólida competencia en la realización de auditorías de género. Las auditorías participativas de género también han sido ampliamente aceptadas por todo el sistema de las Naciones Unidas como metodología para evaluar el desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la igualdad de género y como herramienta para incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en los procesos del sistema de evaluación común para los países y del MANUD. En 2011, ese tipo de auditorías fueron introducidas por la OIT y realizadas con buenos resultados por los equipos de las Naciones Unidas en Albania, Cabo Verde, Etiopía, Filipinas, Kenya, Liberia, Malawi, Mozambique, Nigeria, República Unida de Tanzania, Rwanda y Zimbabwe.

377. La formación que se imparte a través del Centro de Turín proporciona a los mandantes y el personal de la Oficina la oportunidad de incrementar sus conocimientos sobre los conceptos relacionados con el género y de compartir prácticas óptimas al respecto. Unas 530 personas recibieron formación sobre la incorporación de la perspectiva de género, de las cuales 33 recibieron capacitación como facilitadores de auditorías de género. En 2011, el Centro de Turín puso en marcha de manera satisfactoria una Academia de Género, la primera institución de ese tipo en el sistema de las Naciones Unidas. En muchos casos, la colaboración con el Centro dio lugar a la elaboración y aplicación experimental de nuevos instrumentos. Como ejemplo de ello cabe mencionar la creación de un nuevo módulo para ayudar a los inspectores del trabajo a detectar situaciones de discriminación por motivos de género y alentar la formulación y seguimiento de planes de acción sobre igualdad de género en el lugar de trabajo. El material correspondiente ha sido traducido a varios idiomas y ha servido para respaldar actividades de creación de capacidad en el Brasil, China, Indonesia, Sudáfrica y Ucrania.

378. La colaboración prestada por la OIT en las regiones, a través del personal especializado sobre el terreno, y a nivel mundial, ha permitido a la Oficina promover una mayor coherencia en las políticas de trabajo decente y de igualdad de género, como lo demuestra el Memorando de Entendimiento firmado con ONU Mujeres en 2011. El documento final de la Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General

sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, las conclusiones del 55.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y los informes sobre igualdad de género del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) contienen referencias a las cuestiones del trabajo decente y la igualdad de género.

Apoyo a la ejecución y la gobernanza





Gobernanza, apoyo y gestión

379. La prestación de servicios de gran calidad a los mandantes y una gestión eficiente y eficaz en función del costo son dos principios por los que se ha guiado la Oficina en el desempeño de sus funciones de gobernanza, apoyo y gestión. Por definición, la labor relacionada con estas funciones contribuye al logro de los objetivos generales de la Organización en la prestación de servicios técnicos y en su gobernanza.
380. Durante el bienio se han producido importantes cambios en:
- el funcionamiento del Consejo de Administración, sobre la base de una reforma ampliamente consensuada y que debería redundar en una eficiencia considerablemente mayor;
 - la participación de los mandantes de la OIT en la preparación de los Programas de Trabajo Decente por País (137 programas concluidos o en curso de preparación);
 - el marco basado en los resultados del Programa y Presupuesto para 2010-2015;
 - las prácticas en materia de evaluación y el seguimiento de las recomendaciones formuladas;
 - la introducción de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP);
 - la creación de un registro de gestión de los riesgos en el que se detallan los riesgos a los que se enfrenta la Organización en 2012-2013, junto con las estrategias de mitigación para afrontarlos;
 - el seguimiento sistemático de las recomendaciones de la auditoría interna, y
 - el control de las emisiones de CO₂ directamente vinculadas a las actividades de la OIT.
381. La supervisión general de las actividades de la Oficina se vio reforzada por la labor del Comité Consultivo de Supervisión Independiente, el examen de la experiencia adquirida durante los últimos cuatro años y la adopción de las propuestas de reforma.
382. El Consejo de Administración ha realizado un seguimiento de las estrategias de gestión relacionadas con la tecnología de la información (TI), los recursos humanos, la gestión de los conocimientos y la cooperación técnica. En cada estrategia se detallan objetivos claros y mensurables o hitos y resultados concretos verificables. Prosigue el despliegue del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) a las oficinas exteriores y las oficinas regionales, y éste se está implantando en las oficinas de Bangkok, Beirut, Budapest y Lima. Se han aplicado nuevos procedimientos de contratación del personal, y se está introduciendo una nueva modalidad para someter los documentos y determinadas publicaciones emblemáticas a una revisión a cargo de expertos.
383. Se han adoptado diversas medidas en el conjunto de la Oficina para controlar y reducir el gasto, como el mayor uso de los servicios de videoconferencia; la distribución de un mayor número de documentos del Consejo de Administración por medios electrónicos y la mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se creó un Comité de Control del Gasto para el conjunto de la Oficina encargado de proponer métodos para ofrecer resultados de alta calidad y eficaces en función del costo a los mandantes de la OIT.
384. Estos cambios han permitido prestar servicios de mayor calidad a los mandantes de la OIT en esferas comprendidas en el mandato de la Organización, y han garantizado la transparencia de los procedimientos empleados y la eficacia de las actividades en función del costo. También han dado lugar a un programa de trabajo ampliado con una base de recursos constante en términos reales.

Resultado 1:

Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT

Logros

Recursos humanos

385. En consonancia con la Estrategia en materia de Recursos Humanos para 2010-2015, la Oficina se centró en cuatro esferas: i) el desarrollo del talento y de la capacidad de liderazgo; ii) la mayor rendición de cuentas; iii) el trabajo en equipo y la colaboración, y iv) la creación de un entorno de trabajo propicio.

386. Una primera medida fue el reajuste de la estructura interna del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) para permitir una aplicación más eficaz de la estrategia en materia de recursos humanos, principalmente mediante la promoción de actividades más continuadas. Ello abarcó:

- la creación de un Servicio de Gestión de Talentos, cuyo principal objetivo es aportar cohesión a la contratación, la movilidad y la promoción del personal; promover el desarrollo y la orientación del personal; promover la rendición de cuentas respecto de los resultados, y mejorar las estructuras orgánicas internas;
- el fortalecimiento de la colaboración de HRD con los sectores técnicos y administrativos: el número de Funcionarios Principales de los Recursos Humanos (que han pasado a denominarse colaboradores de recursos humanos) ha aumentado gracias a una redistribución de los recursos, y su función se ha reorientado para acercarlos más a las necesidades de los sectores y las regiones, en particular en lo que respecta al apoyo a las actividades de cooperación técnica. La planificación de los recursos humanos también se ha reforzado mediante la celebración de consultas periódicas con el personal directivo superior, así como con distintas unidades de trabajo de la sede y las oficinas exteriores;
- la mejora de las prácticas en materia de comunicación en este Departamento, con el fin de hacer hincapié en la interrelación de las funciones y la contribución de los esfuerzos individuales a un objetivo común, y
- la introducción de una iniciativa destinada a hacer más profesional el enfoque del equipo

de recursos humanos para que éste pueda desempeñar su función de prestación de servicios de manera más eficaz y eficiente.

387. En general, los progresos han sido coherentes en aquellos ámbitos en que el personal directivo tiene bastante margen de maniobra en la definición de las políticas, por ejemplo en lo que se refiere a la planificación de los recursos humanos, el desarrollo del personal, las iniciativas en materia de capacidad de liderazgo y gestión o la implantación del sistema de gestión del rendimiento del personal, así como a las iniciativas encaminadas a simplificar los procedimientos administrativos para mejorar la eficacia en función de los costos. Continúa la colaboración con el Sindicato del Personal a fin de promover un entorno de trabajo propicio.

388. En el ámbito de la planificación de los recursos humanos, la Oficina ha seguido basándose en los resultados positivos derivados de la gestión de la contratación en dos rondas al año (febrero y agosto) para todas las vacantes de puestos de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario. Durante el bienio 2010-2011, se completaron cuatro rondas del Sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), que abarcaron 134 concursos. Los resultados de estos concursos se comunicaron sistemáticamente en el plazo de cuatro meses a contar desde la publicación del aviso de vacante. Ello ha contribuido a reducir el tiempo durante el cual los puestos permanecen vacantes, a promover la movilidad interna y a garantizar la planificación oportuna de la sucesión en los puestos. Este sistema también ha mejorado la visibilidad de la Oficina como empleador, al recibirse más de 22.000 solicitudes durante el bienio, un 20 por ciento de las cuales procedían de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. También ha contribuido a un enfoque más sistemático de la igualdad de género, ya que el 51,5 por ciento de los candidatos nombrados a través del RAPS eran mujeres.

389. Las iniciativas de desarrollo del personal responden a las necesidades de la Organización y, concretamente, a la necesidad de desarrollo

del personal identificada en el Nuevo Marco de Gestión del Desempeño. En 2011 se puso en marcha una iniciativa de desarrollo de la capacidad de liderazgo en la que participaron 61 altos directivos. Todas las unidades administrativas y de gestión de la sede colaboraron en la concepción de un programa completo de aprendizaje electrónico compuesto de ocho módulos que abordaban las finanzas, los contratos y las compras, el programa, la cooperación técnica, las tecnologías de la información y los recursos humanos, además de los temas transversales del género, la ética y la gestión de los riesgos. La participación en este programa será obligatoria para todo el personal y complementará los cursos de orientación organizados dos veces al año para el personal recientemente contratado, que versan sobre las principales actividades técnicas de la Oficina.

390. La modernización aportada por los nuevos métodos de trabajo exige cambios en la cultura interna y una apertura de espíritu con respecto al cambio. Durante el bienio 2010-2011, HRD ha tratado de facilitar la aplicación del Marco de Gestión del Desempeño en todos los niveles mediante diversas actividades (formación, orientación, instauración de mecanismos de rendición de cuentas por parte del personal directivo, comunicaciones más adaptadas, mejora del funcionamiento del Comité de Informes, y la elaboración de directrices y la prestación de asesoramiento a nivel interno). Alrededor de 367 funcionarios participaron en dos talleres nuevos concebidos y organizados en el conjunto de la Organización para facilitar el diálogo sobre el desempeño eficaz y mejorar la rendición de cuentas del personal directivo en esta esfera; un 19 por ciento de los directivos de la OIT ha participado en un taller de dos días de duración sobre la generación de resultados por medio de las personas. Además, se organizaron sesiones de información y orientación personalizadas para 1.240 funcionarios con el fin de mejorar el cumplimiento de las obligaciones en materia de evaluación. HRD examinó aproximadamente 2.300 evaluaciones del inicio del ciclo con el fin de controlar la calidad de los distintos planes de trabajo y su coherencia con las solicitudes de desarrollo del personal. Si bien todos estos esfuerzos han contribuido a un mayor conocimiento del nuevo sistema y de sus ventajas para la Organización, el cumplimiento en general sigue siendo relativamente bajo y

se producen muchos retrasos. Aunque HRD ha tratado de promover el cambio de cultura necesario para aplicar el Marco de Gestión del Desempeño, queda mucho por hacer para mejorar la rendición de cuentas en todos los niveles a fin de garantizar su aplicación efectiva y oportuna.

391. Las iniciativas para simplificar los procedimientos administrativos y mejorar la eficacia en función del costo abarcaban la racionalización de determinadas transacciones relacionadas con los recursos humanos y la administración de las prestaciones, en particular la afiliación al seguro de salud, la puesta a disposición de más herramientas de «autoservicio» en línea para las autorizaciones médicas y el cálculo de las pensiones estimadas. En lo que respecta a la contratación, se ha logrado una eficiencia en función de los costos con el uso intensivo de Skype y de los servicios de videoconferencia para las evaluaciones y las entrevistas, el anuncio de las vacantes en los medios de comunicación colectivos y las reservas de hotel para grupos para los candidatos que viajan para realizar entrevistas.
392. El aumento de la satisfacción y del rendimiento del personal mediante la creación de un entorno de trabajo propicio constituye un resultado clave de la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos para 2010-2015. En 2011 se realizó una primera encuesta de satisfacción al personal, que abarcaba cuatro esferas principales (mandato institucional, desarrollo profesional, gestión y capacidad de liderazgo y entorno de trabajo) a fin de establecer una base media de referencia que permitiera realizar un seguimiento de los cambios durante los bienios futuros y responder eficazmente a las necesidades actuales y futuras con el fin de mejorar el entorno de trabajo. El nivel general de satisfacción con respecto a las esferas enumeradas más arriba fue del 68,9 por ciento. Los mejores resultados obtenidos fueron los relativos a la satisfacción con el mandato de la OIT (un nivel de satisfacción del 89,4 por ciento). Las esferas en las que la satisfacción general del personal fue inferior al 50 por ciento confirman que los principales elementos que han de mejorarse forman parte de las esferas del desarrollo profesional, el reconocimiento del desempeño y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. En esta última esfera, a principios de 2010 se introdujo

y aplicó con buenos resultados una política de teletrabajo. Se sigue trabajando en otras esferas consideradas prioritarias; así, por ejemplo, se están estudiando las modalidades de trabajo a tiempo parcial u otras modalidades de trabajo flexibles. También se están reforzando las capacidades internas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y la notificación de incidentes, especialmente en el contexto de la renovación del edificio de la sede.

393. Puede informarse asimismo de una evolución positiva en lo que respecta a la prevención y solución de conflictos, con una marcada disminución de la proporción de conflictos que no pudieron resolverse o zanjarse a través de mecanismos oficiosos (un 15,3 por ciento en 2011, en comparación con el criterio de referencia del 20 por ciento en 2009). Ello se ha logrado gracias a los servicios continuos de la Oficina del mediador y a la función más proactiva de HRD en la consideración de los conflictos señalados a su atención. En términos absolutos, el número de reclamaciones oficiales presentadas ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones sigue disminuyendo (un 31 por ciento en 2009, un 29 por ciento en 2010 y un 22 por ciento en 2011).

Tecnología de la información

394. La estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015 constituye el marco de una amplia gama de reformas relacionadas con el personal, las tecnologías y los procesos necesarios para gestionar y mantener las principales inversiones en la TI. Esta transformación obedecía a la necesidad de garantizar que la TI fuera coherente con las principales estrategias de la Oficina y de movilizar inversiones en la TI para maximizar su utilidad para la Oficina.

395. De acuerdo con las recomendaciones del estudio sobre las inversiones en infraestructura de la TI, aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2010 y al que se asignaron fondos para cinco años, se identificaron 11 subproyectos de transformación. En el marco de estos subproyectos, se realizaron las siguientes mejoras en la infraestructura de la TI:

- sustitución de todo el cableado eléctrico, de cobre y de fibra en el centro de datos de la Oficina de Informática y Telecomunicaciones (ITCOM);

- mejora de la red SAN (Storage Array Network) en la que se almacenan todos los datos de la OIT;
- creación de una nueva biblioteca de copias de seguridad en cinta;
- reproducción de los datos de la OIT, los buzones electrónicos de GroupWise y los servicios de Blackberry en un servicio de alojamiento exterior secundario, de acuerdo con las recomendaciones de la auditoría;
- creación de una base de datos para el seguimiento y el control de los activos de la TI;
- consolidación y virtualización de los equipos del centro de datos, lo que se ha traducido en una mayor disponibilidad de los recursos de la TI, la mejora de la estandarización de las tecnologías y la reducción de la huella de carbono;
- refuerzo del suelo elevado del centro de datos para que aguantara el peso de la infraestructura consolidada de servidores;
- mejora de la infraestructura web de la OIT para que fuera más segura y fiable;
- puesta en funcionamiento de motores de búsqueda globales que abarcan el conjunto de aplicaciones de la OIT basadas en la web, tanto públicas como internas, e
- introducción de la funcionalidad de autenticación única en las principales aplicaciones de la Organización (a fin de reducir el número de contraseñas utilizadas por el personal) y centralización de las adquisiciones de computadoras personales (PC) y de licencias de Microsoft Office para el personal financiado con cargo al presupuesto ordinario con el fin de beneficiarse de los descuentos por compra al por mayor, garantizar el cumplimiento de las licencias y gestionar mejor la sustitución de los equipos obsoletos.

396. Al implantar IRIS en las oficinas de Bangkok, Beirut, Budapest y Lima, la Oficina pudo aplicar las enseñanzas extraídas de las auditorías posteriores a la puesta en marcha del sistema con el fin de mejorar constantemente los métodos de implantación y de modificar la estrategia de gestión, el enfoque en materia de formación y otros procesos aplicados durante el despliegue de IRIS. Los exámenes de los procesos institucionales también fueron eficaces a la hora de preparar al personal de las oficinas exteriores para la puesta en marcha de IRIS.

397. ITCOM fue objeto de una reestructuración, previa consulta con el personal, para que pudiera prestar servicios de la TI más eficaces. Se estableció una estructura de gobernanza de la TI revisada para mejorar la adopción de decisiones y la rendición de cuentas en relación con las inversiones en la TI. Una de las principales funciones de gobernanza de la TI fue la creación de una Oficina de Gestión de Proyectos encargada de la estandarización y de la generación de «economías de repetición» en la ejecución de los proyectos. Esta Oficina desempeñará una función fundamental en la gobernanza de la TI, al calcular el costo total de adquisición de las inversiones propuestas en la TI, presentar análisis de la viabilidad comercial y recomendaciones sobre los proyectos que deberían realizarse, y comunicar al personal directivo superior la situación y el riesgo de los proyectos en curso de ejecución.
398. ITCOM se asoció y colaboró activamente con otros organismos de las Naciones Unidas en el marco de la iniciativa «Una ONU». Al sacar provecho de los conocimientos especializados, las tecnologías, las aplicaciones y los contratos de distintos organismos del sistema de las Naciones Unidas, ITCOM ha podido reducir los costos del ciclo de vida de las tecnologías y acelerar la prestación de servicios de la TI.
399. Se organizaron cursos de formación y otras iniciativas de fortalecimiento de la capacidad para que el personal de ITCOM contara con la capacidad y los medios necesarios para llevar adelante el programa de transformación, esbozado en la estrategia en materia de tecnología de la información.
- Cooperación técnica*
400. En la estrategia en materia de cooperación técnica para 2010-2015 se ajustan las prioridades en lo que respecta a la movilización y asignación de recursos con los Programas de Trabajo Decente por País y los 19 resultados en materia de trabajo decente del Programa y Presupuesto. La introducción en 2010 de planes de trabajo basados en resultados ha permitido definir mejor las esferas prioritarias para la actuación de la OIT, sobre la base de las necesidades identificadas por los mandantes y la Oficina a nivel nacional y mundial. Algunos asociados para el desarrollo, entre ellos los gobiernos de Irlanda, Noruega y Suecia, han pasado de una financiación por proyectos a una financiación centrada en los 19 resultados en materia de trabajo decente. Varios asociados para el desarrollo (como Alemania, Bélgica, Brasil, España, Irlanda, Italia, Kuwait, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido y Suecia) han proporcionado un nivel considerable de recursos no asignados a fines específicos a la OIT a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). Ello ha permitido a la Oficina mejorar la financiación a los resultados que se desea alcanzar de manera prioritaria. Los datos correspondientes a 2010 muestran que unos cuantos resultados, entre los que figuran los relativos al trabajo infantil y el empleo (en particular, las inversiones intensivas en empleo, el desarrollo empresarial y el desarrollo de las competencias), representan el 66 por ciento de los recursos extrapresupuestarios totales. La Oficina seguirá promoviendo una financiación extrapresupuestaria no asignada a fines específicos para reforzar los servicios que presta a los mandantes en relación con los 19 resultados.
401. Los procedimientos de control de la calidad introducidos en 2009, tales como la valoración de los proyectos y una evaluación y un seguimiento reforzados, se han institucionalizado y reflejado en los documentos de gobernanza interna. Así, por ejemplo, el mecanismo interno de evaluación de la calidad de la cooperación técnica permitió examinar más de 250 propuestas de proyectos. Más del 70 por ciento de estas propuestas debían mejorarse en aspectos tales como la evaluabilidad, la igualdad de género y la implicación de los mandantes. A finales de 2011, 350 funcionarios de la OIT habían recibido formación institucional para mejorar sus conocimientos y competencias profesionales sobre la gestión de los ciclos de los proyectos. La tasa de ejecución más elevada puede atribuirse, en parte, a estos mecanismos reforzados.
402. La Oficina dedicó especial atención al fortalecimiento de la función de los mandantes en la formulación de políticas nacionales de desarrollo. Se promovieron las iniciativas de desarrollo de la capacidad para que éstos pudieran participar de manera eficaz en los Programas de Trabajo Decente por País. Ello tuvo como resultado una mayor implicación de los mandantes, y no sólo en la formulación de esos programas, sino también en su seguimiento y evaluación, en muchos casos a

través de su participación en comités directivos encargados de esas cuestiones. Cada vez más estos comités asumen la responsabilidad del control de la aplicación de las actividades desarrolladas con el apoyo de la OIT, lo que a su vez contribuye a una mayor apropiación nacional y a la sostenibilidad de los resultados a lo largo del tiempo. Se llevaron a cabo actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes, los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países y el personal de la OIT en relación con los MANUD en todas las regiones, en el marco del programa titulado «Working with the United Nations» (Trabajando con las Naciones Unidas). Ello contribuyó a una integración más importante del trabajo decente en el programa de desarrollo. Una evaluación de 28 MANUD operativos llevados a cabo en enero de 2010 puso de manifiesto que el 57 por ciento (16) de los MANUD activos y que se estaban aplicando en diciembre de 2009 se referían a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, y que todos ellos se referían por lo menos a un pilar. Estas constataciones quedaron confirmadas en un examen documental interinstitucional llevado a cabo ulteriormente y dirigido por la OIT, en el que se mostraba que los 13 MANUD firmados en 2010 incluyen resultados importantes en materia de trabajo decente, especialmente en relación con la generación de empleo y la protección social. Pese a algunos problemas, la participación global de los interlocutores sociales en los MANUD ha mejorado durante el bienio. La Argentina y el Uruguay son dos buenos ejemplos de ello.

Conocimientos

403. De conformidad con la estrategia en materia de conocimientos para 2010-2015, la OIT mejoró la calidad de las publicaciones emblemáticas basadas en datos empíricos elaboradas durante el bienio. Actualmente estas publicaciones se someten a un nuevo sistema centralizado de examen *inter pares* en el que participan expertos de la Organización y ajenos a la misma. Se ha ampliado la base estadística de las investigaciones empleada en las publicaciones mediante: a) la nueva base de datos de indicadores estadísticos a corto plazo, que actualmente abarca 102 países y territorios y

contiene información oportuna sobre los cuatro objetivos estratégicos; b) la preparación de una nueva compilación de datos anuales, y c) el importante aumento de la asistencia técnica prestada a los Estados Miembros para que puedan elaborar más estadísticas y de mejor calidad sobre temas laborales y el trabajo decente.

404. Las publicaciones emblemáticas también se han beneficiado de un proceso mejorado y más interactivo de intercambio de conocimientos. Las presentaciones nacionales y regionales son cada vez más un componente sistemático de la estrategia de difusión de dichas publicaciones. Varias conferencias, que reunieron a mandantes, organizaciones que colaboran con la OIT y otras partes interesadas externas, han mejorado el intercambio de conocimientos y las bases analíticas del programa de investigación de la OIT.

405. En lo que respecta a la difusión de los conocimientos de la OIT, se ha producido un aumento importante del número de descargas en formato PDF de las publicaciones emblemáticas. Se ha rediseñado el sitio web y se ha modificado su estructura, lo que permite mejorar los artículos con gráficos más nítidos, vídeos incorporados y plantillas flexibles. De este modo, la experiencia es más enriquecedora para el usuario y el impacto es mayor. Las transmisiones por la web de la Conferencia Internacional del Trabajo y otras transmisiones externas de los interlocutores de la OIT (por ejemplo, las Naciones Unidas o la Conferencia de Oslo) se han incluido en la página de inicio del sitio web de la OIT. El número de proveedores de agregadores de contenidos digitales comerciales y no comerciales¹ sigue aumentando, al igual que el número de libros electrónicos preparados y difundidos a través de los mismos. Desde 2009, se han firmado acuerdos con cuatro nuevos proveedores de agregadores de contenidos digitales.

Gestión basada en los resultados

406. Diversos cambios estructurales y de funcionamiento han demostrado su eficacia a la hora de orientar las actividades de la Oficina hacia resultados visibles y mensurables. La implantación de la nueva estructura de las oficinas exteriores

1. El término «agregador» se refiere a un sitio web o a un programa informático que recopila un tipo específico de información procedente de diversas fuentes en línea.

ha permitido un uso eficiente de los recursos de la OIT y ha dotado a la Organización de una mayor capacidad para prestar servicios oportunos y de calidad a los mandantes en todas las regiones. Así, por ejemplo, la masa crítica más importante derivada del establecimiento de los cuatro equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) en África contribuyó positivamente a la formulación y aprobación de 21 Programas de Trabajo Decente por País en esa región durante el bienio, con varios programas aprobados a nivel ministerial. La consolidación de los ETD, en los que una serie de áreas técnicas pueden ser abarcadas por más de un especialista y/o por especialistas ubicados en sitios distintos, ha permitido en general un despliegue más flexible y eficiente de los conocimientos técnicos de la OIT. En América Latina, esta iniciativa se ha apoyado agrupando los recursos en un solo fondo dedicado a este fin, que permite a los especialistas técnicos realizar misiones para prestar asistencia sobre el terreno en las distintas subregiones. Esta labor multidisciplinaria más estrecha, que combina los conocimientos técnicos de la sede, los ETD y los proyectos de cooperación técnica, ha constituido la base de la asistencia prestada por la OIT para la aplicación de los programas por país en Asia, por ejemplo en Afganistán, Nepal y Pakistán.

407. La OIT también ha participado en mayor medida y de manera más eficaz en la reforma de las Naciones Unidas, en particular en la aplicación de los programas de la iniciativa «Una ONU», por ejemplo en África, donde logró movilizar recursos para mejorar el logro de resultados en relación con los Programas de Trabajo Decente por País. En Albania, muchas dimensiones del Programa de Trabajo Decente se incluyeron en el Programa Una ONU para 2012-2016. A través de su participación activa en el grupo de apoyo entre pares (el órgano técnico) en la región de los Estados árabes, la Oficina ha proporcionado contribuciones técnicas sustantivas a todas las evaluaciones comunes para los países (CCA/MANUD) realizadas durante el bienio, contribuyendo de ese modo a la función de apoyo y garantía de la calidad del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo para esta región.
408. La introducción en 2010 de la planificación del trabajo basada en los resultados ha demostrado ser una herramienta de gestión

sumamente valiosa para orientar el logro de resultados. De este modo, la OIT ha podido centrar los recursos de los distintos programas técnicos de la sede y las regiones en prioridades comunes. La Organización también ha promovido métodos de trabajo basados en la colaboración en el conjunto de la Oficina.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

Recursos humanos

409. Unos sistemas más eficientes de operaciones y gestión de los recursos humanos, debidamente respaldados por herramientas de la TI, no sólo garantizarían unos mejores niveles de prestación de servicios, sino que permitirían a HRD seguir reasignando recursos internos para mejorar la función estratégica que se espera desempeñe el personal de este Departamento como colaboradores respetados que prestan servicios. El proceso de mediación instaurado a principios de 2011 ha permitido identificar las principales cuestiones que han de abordarse y establecer un plan de trabajo conjunto.
410. La conformidad con los nuevos sistemas debe acompañarse de una clara rendición de cuentas. Así, por ejemplo, la aplicación del Marco de Gestión del Desempeño debe vincularse a la rendición de cuentas en materia de desempeño. Para que ello ocurra, habrá que abordar las cuestiones de las recompensas, el reconocimiento y el desempeño insuficiente.
411. La Oficina seguirá adecuando las actividades de formación y de desarrollo del personal a las necesidades de la Oficina y las aspiraciones en materia de desarrollo profesional. Las encuestas realizadas al personal han puesto de relieve la necesidad de mejorar este aspecto. Consciente de que el calendario de la Oficina deja poco margen de maniobra, la Oficina organizará una «semana de la capacidad» tres veces al año con el fin de facilitar la planificación del momento más oportuno para los distintos grupos a los que va dirigida.

Tecnología de la información

412. Una serie de dificultades impiden aprovechar plenamente los beneficios de IRIS en toda la Oficina. La Oficina, por medio de ITCOM, está trabajando con los responsables de los procesos institucionales para evaluar los modelos operativos existentes en un intento de acelerar la implantación de IRIS en 2012-2013.

También ha suscrito contratos con asociados externos que están bien situados para ofrecer la mejor relación calidad-precio, lo que permitirá seguir el ritmo de la rápida evolución y transformación del entorno de la tecnología de la información.

413. Los componentes de la infraestructura de la TI tienen una vida útil de aproximadamente cinco años. La utilización de infraestructura obsoleta es costosa y puede hacer vulnerable a la Oficina desde el punto de vista de la seguridad. Para reducir los costos y los riesgos que implica la sustitución de la infraestructura de la TI cada cinco años, ITCOM está estudiando la posibilidad de involucrar a un mayor número de proveedores externos de servicios de infraestructura. Esta atractiva propuesta también tiene repercusiones financieras a largo plazo, ya que los contratos de servicios de infraestructura suelen abarcar varios bienes.
414. Actualmente, la centralización de las adquisiciones de computadoras personales y de licencias de programas informáticos sólo se aplica al personal financiado con cargo al presupuesto ordinario. Podría lograrse una mayor eficiencia si la centralización de las adquisiciones incluyera todas las computadoras personales y licencias. ITCOM colabora con el Departamento de Servicios Financieros para estudiar posibles opciones de centralización de las adquisiciones que se apliquen a todo el personal, con independencia de la fuente de financiación.
415. ITCOM ha iniciado un programa de reorganización para alcanzar más eficazmente los resultados y los hitos de la estrategia en materia de tecnología de la información. El desarrollo de las calificaciones, las competencias y las funciones del personal de ITCOM para asegurar una organización de la TI totalmente moderna, innovadora y generadora de valor sigue siendo uno de los principales desafíos. ITCOM ha iniciado un proceso de consulta con el personal, HRD y otras partes interesadas para mejorar las actuales descripciones de puesto.
416. Las estructuras de gobernanza de la TI, como el Comité de Gobernanza de IRIS, el Grupo de Tareas sobre Gestión de IRIS y el Consejo Consultivo de Informática, fueron eficaces sobre todo en el Sector de Gestión y Administración de la Oficina. ITCOM está

tratando de establecer una estructura de gobernanza de la TI para el conjunto de la Oficina con el fin de asegurar una mejor gestión de las inversiones y de los gastos descentralizados en la TI. Para ello será necesario asegurarse de que las inversiones son coherentes con otras estrategias de la Oficina, se ajustan a las normas tecnológicas admitidas, pueden mantenerse a largo plazo y conducen a una mejora de la eficiencia mensurable. ITCOM también trabajará con la Oficina para proponer distintas posibilidades de centralización de los recursos de la TI, en áreas donde pueda lograrse una reducción de los costos y una mejora de la calidad de los servicios.

Cooperación técnica

417. Los donantes de la OIT han respondido positivamente a los llamamientos en favor de una financiación básica no destinada a fines específicos para el Programa de Trabajo Decente, con un aumento de las contribuciones a la CSPO y de la financiación basada en resultados. Al mismo tiempo, se ha pedido repetidamente a la Oficina que mejore la presentación de informes sobre la asignación de los fondos y, especialmente, sobre los resultados concretos logrados a través de la cooperación técnica. En el futuro, la Oficina tratará de mejorar la presentación de informes a los donantes sobre los resultados relacionados con la cooperación técnica, además de presentar información exhaustiva a través de su informe bienal sobre la aplicación del programa.
418. En los últimos años han surgido diversas modalidades de financiación (financiación por proyectos, programas temáticos o regionales a mayor escala, acuerdos-marco plurianuales, CSPO, financiación basada en los resultados, cooperación en especie, etc.) y una mayor variedad de fuentes de financiación (donantes de larga data, cooperación Sur-Sur, alianzas público-privadas, fundaciones, bancos de desarrollo, etc.). En 2012-2013, la Oficina adaptará su estrategia de cooperación técnica a este nuevo entorno.
419. Se han establecido con éxito procedimientos de control de la calidad en el ámbito de la cooperación técnica, y de una encuesta realizada a nivel interno se desprende que, en general, éstos cuentan con el apoyo del personal de la OIT. Ahora bien, se teme que los controles de calidad puedan provocar retrasos.

Estos mecanismos se examinarán durante el próximo bienio a fin de asegurarse de que son rigurosos, sin resultar engorrosos. También se adoptarán medidas para mejorar la calidad y la presentación puntual de los informes sobre la marcha de los trabajos.

420. Pese a los progresos realizados, los mandantes podrían haber participado más activamente en la preparación de los Programas de Trabajo Decente por País y en los procesos del MANUD. Por medio del Segmento de Cooperación Técnica del Consejo de Administración, la Oficina seguirá examinando los enfoques de desarrollo de la capacidad necesarios para garantizar la máxima implicación posible de los mandantes en los procesos nacionales de desarrollo.

Conocimientos

421. La aplicación eficaz de un sistema de exámenes *inter pares* sistemáticos ha mejorado considerablemente la calidad y la pertinencia de las investigaciones realizadas en la OIT. Ello ha mejorado a su vez la capacidad de la Organización de contribuir a los debates mundiales sobre políticas al más alto nivel y de influir en los mismos, sobre todo en el contexto de la crisis financiera. De cara al futuro, será preciso realizar esfuerzos para mantener, mejorar y ampliar el mecanismo de examen *inter pares*.
422. Uno de los problemas para la aplicación de la estrategia global es el grado de descentralización de las investigaciones en la OIT. Para resolverlo, en 2012 la Organización creará un Grupo de Trabajo Mundial sobre Investigaciones y Publicaciones, dirigido por el Director del Instituto Internacional de Estudios Laborales, en el marco de la estrategia de gestión de los conocimientos. Este grupo de trabajo elaborará una estrategia global en materia de investigaciones y publicaciones, la cual: i) abordará los métodos de trabajo; ii) mejorará la coordinación de los equipos de investigación, y iii) aumentará la proporción de publicaciones emblemáticas. La publicación de una serie de documentos de trabajo multidisciplinarios de alta calidad, propuesta por el Comité de Control del Gasto, también contribuiría a racionalizar esta labor.
423. La proporción de publicaciones consideradas emblemáticas respecto del total de publicaciones sigue siendo inferior al objetivo del

5 por ciento fijado para el bienio. Ello se explica en parte por el volumen de publicaciones relacionadas con la crisis financiera, mayor de lo previsto, y por el actual criterio de descentralización de las investigaciones. El Grupo de Trabajo Mundial sobre Investigaciones y Publicaciones, que incluirá una junta editorial, debería mejorar la coordinación general y la proporción de publicaciones de primer orden.

424. El aumento del número de descargas de la versión en PDF de los informes de la OIT indica un creciente interés por los productos de difusión de conocimientos de la OIT. Ahora bien, la Organización debe aprovechar plenamente y hacer un mayor uso de toda la gama de opciones que ofrecen las redes sociales, como la ampliación de su red de seguidores en Twitter y de colaboradores que retransmiten sus mensajes. También podrían introducirse otros elementos de las redes sociales, como blogs, foros en línea y podcasts, en el marco de una política general relativa a los medios de comunicación social.
425. Aunque la Oficina ha examinado las oportunidades que ofrece la difusión por tecnologías móviles (teléfonos inteligentes, tabletas, etcétera), en 2010-2011 no se ha dado continuidad a las mismas por falta de capacidad interna. En 2012-2013 se intensificarán los esfuerzos encaminados a determinar la manera de aprovechar estas tecnologías. La OIT también tiene previsto poner a disposición con carácter experimental libros electrónicos en distintos formatos, que podrán leerse desde plataformas móviles como iPhones o Kindles. Para promover la difusión mediante tecnologías móviles, la Oficina tendrá que crear las alianzas y la infraestructura necesarias para orientar la producción de contenidos, actualmente basada en Internet, hacia las plataformas móviles.
426. Se establecerá una base estadística aún más sólida para las investigaciones, coordinada por el Departamento de Estadística a fin de evitar la duplicación de esfuerzos. Para apoyar las actividades de investigación rigurosas, se mejorará la comparabilidad internacional de los datos brindando apoyo a los proveedores de datos en los países para que se ajusten a las normas estadísticas. En 2012-2013, la Oficina supervisará de cerca la capacidad de los proveedores nacionales de datos para recopilar

estadísticas laborales y sobre trabajo decente pertinentes y promoverá una relación claramente definida con los analistas de datos.

Gestión basada en los resultados

427. Durante el bienio se ha avanzado de manera constante en la aplicación de la política de gestión basada en los resultados de la OIT. La mejora de la calidad de los Programas de Trabajo Decente por País y la introducción de planes de trabajo basados en resultados son dos ejemplos de ello. El marco de resultados simplificado presentado en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, centrado en las prioridades del Programa de Trabajo Decente plasmadas en 19 resultados, ha demostrado su utilidad una vez más. Globalmente, este marco ha ayudado a centrar las actividades de la OIT, desde la fase de planificación hasta la fase de presentación de informes, así como a intensificar los esfuerzos para orientar los recursos a disposición hacia el logro de resultados bien definidos. Si bien los distintos indicadores relativos a los 19 resultados son de carácter cuantitativo, los criterios de medición que acompañan a cada indicador han contribuido a reforzar el contenido cualitativo de la información presentada en los informes.
428. Ahora bien, la experiencia adquirida durante el bienio también ha mostrado algunas de las limitaciones del actual sistema de medición. Así, por ejemplo, la ponderación de los criterios de medición varía de un indicador a otro. Además, algunos criterios han demostrado ser poco apropiados para medir los resultados concretos que pueden lograrse de manera realista con el apoyo de la OIT, y los indicadores correspondientes a los resultados relacionados con la gobernanza, el apoyo y la gestión no bastan para medir el uso eficiente de los recursos o la gobernanza eficaz y eficiente de la Organización. En 2012-2013, la Oficina tiene previsto seleccionar con carácter experimental varios indicadores cualitativos, que se aplicarán además de los establecidos hasta 2015. Este ejercicio se basará en el examen de la evaluabilidad del marco de resultados realizado en el informe de evaluación anual de 2010-2011, examinado por el Consejo de Administración en noviembre de 2011, y aportará elementos para la preparación del próximo Marco de Políticas y Estrategias. Se debería seguir incentivando el trabajo en equipo.
429. La experiencia adquirida durante el bienio también puso de manifiesto que los progresos realizados en cada una de las estrategias de gestión basadas en resultados están interrelacionados, ya que la aplicación eficaz y eficiente de cada estrategia depende de las otras estrategias e influye en las mismas. Así, por ejemplo, gracias a la realización de un inventario de competencias y a la organización de exámenes detallados anuales de los recursos humanos, que involucran a todas las unidades de la sede y de las regiones, la Oficina dispone de más medios para garantizar una transferencia apropiada y oportuna de los conocimientos y redefinir los perfiles de las futuras vacantes para buscar a especialistas en las esferas de la investigación y el asesoramiento en materia de políticas de acuerdo con las demandas de los mandantes. Del mismo modo, la puesta en marcha de nuevas aplicaciones, como el Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna, el sistema de documentos del Consejo de Administración, el centro de usuarios de IRIS y varias herramientas de colaboración (como Plone), han reforzado los conocimientos y mejorado el acceso a la información en toda la Oficina. Estos esfuerzos deberían continuar en el futuro. La mejora continua de la gestión de los conocimientos requerirá una mayor integración con las estrategias en materia de recursos humanos y de tecnología de la información, con el fin de asegurarse de que el personal de la OIT adquiere las competencias necesarias para aprovechar plenamente las herramientas a disposición, en particular las relacionadas con plataformas digitales como las redes sociales.

Resultado 2:

Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Logros

Función de control

430. La Oficina publicó varios documentos de gobernanza interna revisados con objeto de aclarar las responsabilidades de las distintas partes implicadas en la aplicación de las recomendaciones de la auditoría interna. En estos documentos se hace hincapié en la función desempeñada por los directores regionales y sectoriales en la verificación de la aplicación de las recomendaciones de la auditoría interna. Ello contribuirá asimismo a mejorar la aplicación en el conjunto de las regiones y los sectores de las recomendaciones que son pertinentes más allá de la Oficina o de la función específica objeto de la auditoría.
431. Con la introducción del nuevo sistema para dar curso a las recomendaciones de la auditoría interna, se ha reducido considerablemente el tiempo medio que tardan las oficinas y las funciones que han sido objeto de una auditoría interna en presentar informes finales sobre la aplicación, en comparación con bienios anteriores. La calidad de los informes relativos a la aplicación también ha mejorado paulatinamente.
432. En 2011, la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) introdujo un sistema de auditorías específicas de seguimiento para cerciorarse de que el personal directivo había hecho lo necesario para aplicar las recomendaciones de la auditoría interna. Este sistema ayudará a proporcionar una garantía independiente de que se han adoptado las medidas necesarias para responder a las recomendaciones de la IAO.
433. A raíz de una evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT realizada en 2011, se formuló una nueva estrategia de evaluación basada en resultados, que fue aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2011. Para poder adaptarse a la evolución de las políticas de evaluación, se han actualizado y simplificado las directrices en materia de evaluaciones, así como los correspondientes materiales de orientación. Gracias a la introducción de un boletín trimestral de evaluación (denominado i-eval: flashnews), en el que se informa de los resultados de las evaluaciones, se mejoró el flujo de información hacia los mandantes y el personal de la OIT sobre las enseñanzas extraídas. Los coordinadores regionales de evaluación participaron en varios talleres, con el apoyo de la Unidad de Evaluación (EVAL), a través de los cuales se proporcionaron conocimientos especializados en materia de evaluación a 341 mandantes, una cifra considerablemente superior a la meta de 75 mandantes fijada para el bienio.
434. En un intento de mejorar el seguimiento de las recomendaciones de las evaluaciones, EVAL introdujo un nuevo procedimiento piloto en 2011, que permite realizar un seguimiento riguroso de las recomendaciones y establece asimismo que la responsabilidad en lo que se refiere al seguimiento recae, en última instancia, en el personal directivo superior, en lugar de en los directores de proyectos. Las nuevas cifras sobre el seguimiento de las recomendaciones en 2010-2011 indican una mejora notable en comparación con los resultados de 2009-2010.

Gestión de los riesgos

435. Como parte del proceso de gestión de los riesgos, la Oficina del Consejero Jurídico (JUR) inició una campaña, en coordinación con las unidades regionales y de la sede, encaminada a garantizar una protección jurídica básica para las actividades de la OIT en los países. En respuesta al reciente llamamiento del Consejo de Administración en favor de una mayor adhesión a la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de 1947, otros dos Estados Miembros se han adherido a dicha convención y han aceptado el anexo I relativo a la OIT. Además, se están realizando importantes avances hacia la adhesión en otros 10 Estados Miembros. Las consultas celebradas en toda la Oficina también han conducido a la elaboración de un modelo de acuerdo marco para la cooperación que se aplicará a las actividades llevadas a cabo por la OIT en los países. El acuerdo marco para la cooperación está siendo objeto de un primer examen

en diez Estados Miembros. La necesidad de encontrar un equilibrio entre las particularidades de los marcos en los países y un nivel mínimo universal de protección jurídica en las actividades de la OIT seguirá teniéndose en cuenta en los actuales esfuerzos para lograr el compromiso de todos los Estados Miembros en los que la OIT lleva a cabo actividades.

Órganos de gobernanza

436. La reforma del Consejo de Administración tuvo repercusiones en el número, la extensión y la presentación puntual de los documentos que debían prepararse e imprimirse. Se introdujo una nueva meta para la presentación puntual de los documentos, según la cual de ahora en adelante los documentos del Consejo de Administración se publicarán electrónicamente 15 días laborables antes del inicio de las reuniones públicas del Consejo de Administración (el plazo anterior era de dos semanas antes de su discusión). La Oficina también introdujo una política para reducir progresivamente los documentos impresos en las reuniones. Ésta se aplicó con éxito en la distribución de los documentos presentados antes de las reuniones del Consejo de Administración. Desde 2010, estos documentos se han publicado sistemáticamente en el sitio web y sólo se han distribuido en formato impreso previa solicitud. En tan sólo un año, el Departamento de Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos ha pasado de distribuir el 100 por cien de los documentos presentados antes de las reuniones en formato impreso a distribuir el 24 por ciento de dichos documentos en formato impreso. Ello reduce los costos de impresión y distribución, así como la huella ecológica de la OIT.
437. Se mejoraron las consultas celebradas con los mandantes en materia de gobernanza, y el número de sesiones de información/consultas fue de más del doble en comparación con el bienio 2008-2009. Estas consultas abarcaron misiones permanentes, coordinadores regionales, reuniones de grupo, un grupo consultivo con sede en Ginebra, las secretarías de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y miembros del Consejo de Administración.
438. Tras la adopción por el Consejo de Administración de una versión enmendada del Compendio normativo aplicable al mismo, la Oficina estableció una serie de nuevos

procedimientos internos y métodos de trabajo para llevar a la práctica los cuatro pilares del paquete de reformas adoptado por el Consejo de Administración, a saber: i) un mecanismo mejorado para el establecimiento del orden del día; ii) una nueva estructura del Consejo de Administración; iii) mayor transparencia y apoyo de la Oficina a los mandantes tripartitos, y iv) mejora de la presentación de los documentos y de la gestión del tiempo.

Enseñanzas extraídas y camino a seguir

Función de control

439. El cumplimiento de las NICSP ha conllevado un aumento importante de las actividades de recopilación de datos, análisis, presentación de informes y de contabilidad general que no se habían previsto cuando las organizaciones de las Naciones Unidas decidieron adoptar estas normas. También ha sido necesario replantearse las prioridades de las actividades con el fin de adaptarse a estas nuevas normas, para lo cual se han redistribuido los recursos asignados a las actividades sobre el terreno, los análisis periódicos de las cuentas y las tareas de verificación. La introducción de auditorías anuales exige una inversión en tiempo del personal, además de los costos directos que genera, para apoyar la función de auditoría, que de otro modo se hubiera invertido en la gestión de las actividades corrientes de la Oficina.
440. En lo que respecta a la aplicación puntual de las recomendaciones de la auditoría, la principal enseñanza extraída durante la introducción del nuevo procedimiento de seguimiento fue que, a menos que se reciba un informe sobre la aplicación en el plazo prescrito, no se puede determinar si una recomendación ha sido aplicada dentro de dicho plazo. Para ayudar a resolver esta cuestión, se han establecido nuevos procedimientos con el fin de: i) mejorar el seguimiento de los informes sobre la aplicación, y ii) proporcionar paulatinamente análisis más completos de la situación en materia de aplicación de las recomendaciones de la auditoría interna y de su cumplimiento de los indicadores de logro.
441. En un metaestudio de 59 proyectos realizado por EVAL se llegaba a la conclusión de que unos sistemas inadecuados de seguimiento y evaluación pueden ser un importante punto débil en muchos proyectos. En los procedimientos revisados de evaluación de la calidad

de los proyectos de cooperación técnica se ha añadido recientemente una disposición según la cual EVAL debe realizar una valoración del seguimiento y la evaluación para toda nueva propuesta de proyecto que rebase los 5 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que ayudará a corregir estas deficiencias en los proyectos futuros. Las conclusiones de dos metaestudios en los que se proporcionaba información resumida sobre los resultados, la calidad y las enseñanzas extraídas de diferentes estrategias, Programas de Trabajo Decente por País y evaluaciones de proyectos y temáticas, ayudarán a la Oficina a determinar las áreas que pueden mejorarse.

Gestión de los riesgos

442. En 2009, la Oficina introdujo una política de gestión de los riesgos, y se ha incluido un registro de riesgos a nivel de toda la Oficina en el Programa y Presupuesto para 2012-2013. La gestión de los riesgos se ha introducido paulatinamente en los procedimientos habituales, así como en la seguridad del personal, los contratos y las compras, la tecnología de la información, las finanzas, los seguros y las actividades de auditoría. La Oficina seguirá basándose en las enseñanzas extraídas de la gestión de los riesgos e integrará en mayor medida la identificación y la gestión de los riesgos en todos los ámbitos de gestión pertinentes, incluida la gestión basada en resultados, con el fin de gestionar los principales riesgos de manera eficiente y eficaz en todas las actividades de la Oficina.

Órganos de gobernanza

443. En lo que respecta a la reforma del Consejo de Administración, la principal enseñanza extraída es que la confianza entre los mandantes y la Oficina, así como entre los propios mandantes, junto con una función activa, aunque neutral, de la Oficina, es fundamental para el éxito de cualquier reforma en materia de gobernanza. Este enfoque se aplicará en la próxima fase de la reforma, centrada en un examen del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las Reuniones Regionales.

444. Desde 2009, al término de cada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina realiza un ejercicio a nivel interno y externo para sacar provecho de las enseñanzas extraídas y formular recomendaciones para la siguiente reunión de la Conferencia. El próximo bienio, el presupuesto de la Conferencia se ha reducido aproximadamente un 8 por ciento. Para hacer frente a este desafío, es decir, organizar el mismo tipo de reunión con una reducción de los fondos del 10 por ciento, la Oficina tiene la intención de aplicar diversos enfoques. Para la reunión de 2012 de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina tiene previsto mejorar la eficiencia de los servicios de interpretación; revisar el tratamiento de las *Actas Provisionales* de los discursos pronunciados en las sesiones plenarias; suprimir las sesiones nocturnas de las comisiones para discusión general y gestionar mejor las horas extraordinarias.

Anexos

Anexo I

Presupuesto ordinario:
gastos por partidas, 2010-2011

	Programa y Presupuesto para 2010-2011	Gastos
A. Órganos rectores	79.304.958	79.254.300
B. Objetivos estratégicos*	542.334.389	530.791.183
Empleo	167.210.569	163.651.609
Protección social	110.961.718	108.599.975
Diálogo social	155.811.580	152.495.240
Normas	108.350.522	106.044.358
C. Servicios de gestión	63.243.523	61.689.253
D. Otros créditos presupuestarios	40.120.297	38.274.821
Ajuste por movimientos de personal	-6.104.967	
	718.898.200	710.009.557
Gastos imprevistos	875.000	
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	6.946.800	6.676.862
TOTAL	726.720.000	716.686.419

* 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, se calcula mediante el prorrateo del presupuesto estratégico correspondiente al resultado relativo a la incorporación del trabajo decente en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos.

Anexo II

Promedio anual de las contribuciones extrapresupuestarias¹ para el período 2008-2011 de los veinte principales donantes

Donante	Miles de dólares de EE.UU.	Donante	Miles de dólares de EE.UU.
Estados Unidos	49.246	Canadá	7.219
Organizaciones y organismos de las Naciones Unidas	39.122	Bélgica ²	6.667
Comisión Europea	20.161	Países Bajos	5.118
Dinamarca	13.981	Banco Mundial	4.594
Noruega	12.739	Francia	4.439
España	10.711	Suiza	3.946
Australia	10.014	Italia	3.750
Irlanda	7.973	Fundación MasterCard	3.660
Suecia	7.627	Luxemburgo	3.308
Reino Unido	7.413	Alemania	2.376
TOTAL			224.065

¹ Los donantes aportan contribuciones a la OIT en un año determinado mediante la firma de acuerdos específicos por proyecto o de acuerdos marco. Estos últimos suelen tener una vigencia de varios años, lo que significa que las contribuciones pueden ser elevadas para un año e insignificantes para varios años subsiguientes, hasta que se firme un nuevo acuerdo. Por esta razón, la clasificación está basada en el promedio anual de un período de cuatro años. Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos. ² Incluidas las contribuciones de Flandes.

Anexo III

Contribuciones y gastos con cargo a la CSPO en 2010-2011

Contribuciones a la CSPO recibidas en 2010-2011 y destino de las asignaciones (por donante) (en miles de dólares de los Estados Unidos)			
Donante	Objetivo estratégico	Región	Total
Alemania	Empleo*	Sin especificar	1.381
	Protección social*	África	2.668
Bélgica	Sin especificar	Sin especificar	8.814
Dinamarca	Sin especificar	Sin especificar	6.932
Italia	Sin especificar	Sin especificar	300
Noruega	Sin especificar	Sin especificar	6.787
Países Bajos	Sin especificar	Sin especificar	26.970
TOTAL			53.852

* Estas contribuciones fueron objeto de asignaciones especiales.

Gastos con cargo a la CSPO en 2010-2011							
	Mundo	África	Américas	Estados árabes	Asia	Europa	TOTAL
Empleo	1.487.056	2.842.838	1.324.690	627.672	1.772.984	890.178	8.945.418
Protección social	1.363.777	5.709.283	958.115	171.236	906.604	243.890	9.352.905
Diálogo social	856.717	2.013.995	971.852	882.026	984.754	614.698	6.324.042
Normas	515.519	1.157.656	575.416	152.679	810.688	407.935	3.619.893
Coherencia de las políticas	183.768	1.208.185	634.661	0	937.734	0	2.964.348
Apoyo	2.276.690	0	0	0	0	0	2.276.690
Evaluación y control	106.947	948.806	230.479	119.795	229.582	179.929	1.815.538
TOTAL	6.790.474	13.880.763	4.695.213	1.953.408	5.642.346	2.336.630	35.298.834

Anexo IV

Gastos de cooperación técnica por resultado, 2010-2011 (excluidos los gastos administrativos) (en miles de dólares de los Estados Unidos)

		Gastos 2010			Gastos 2011		
		CTPO	Extrapresu- puestarios	Total	CTPO	Extrapresu- puestarios	Total
Empleo							
1	Fomento del empleo	2.003	54.743	56.746	3.374	50.379	53.753
2	Desarrollo de las competencias profesionales	456	28.098	28.554	778	27.946	28.724
3	Empresas sostenibles	504	18.965	19.469	609	19.093	19.702
	Subtotal	2.964	101.805	104.768	4.761	97.419	102.179
Protección social							
4	Seguridad social	567	4.579	5.146	635	4.691	5.326
5	Condiciones de trabajo	177	399	575	250	1.941	2.191
6	Seguridad y salud en el trabajo	166	2.313	2.479	334	2.727	3.060
7	Migración laboral	143	6.861	7.004	251	6.862	7.113
8	VIH/SIDA	99	9.256	9.355	287	9.898	10.185
	Subtotal	1.152	23.408	24.560	1.757	26.118	27.875
Diálogo social							
9	Organizaciones de empleadores	1.941	1.094	3.034	2.271	1.139	3.410
10	Organizaciones de trabajadores	1.276	3.284	4.559	3.108	2.641	5.749
11	Administración del trabajo y legislación laboral	503	5.538	6.041	492	2.167	2.659
12	Diálogo social y relaciones laborales	346	6.786	7.132	1.401	7.311	8.712
13	El trabajo decente en los sectores económicos	45	6.162	6.207	120	9.574	9.694
	Subtotal	4.110	22.864	26.974	7.391	22.834	30.225
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo							
14	Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	92	2.188	2.280	100	1.906	2.006
15	Trabajo forzoso	7	3.757	3.764	94	3.443	3.537
16	Trabajo infantil	197	42.679	42.876	207	39.769	39.976
17	Discriminación en el trabajo	124	4.782	4.906	172	2.880	3.052
18	Normas internacionales del trabajo	717	7.536	8.253	875	3.276	4.151
	Subtotal	1.138	60.942	62.079	1.447	51.275	52.722
Coherencia de las políticas							
19	Incorporación del trabajo decente	2.027	10.734	12.762	3.047	7.649	10.696
Total objetivos estratégicos y coherencia de las políticas		11.391	219.752	231.143	18.404	205.295	223.698
Gobernanza, apoyo y gestión			523	523		1.427	1.427
Varios		954		954	1.330		1.330
Total general		12.345	220.275	232.620	19.733	206.722	226.455

Nota: Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos.

Anexo V

Gastos de los programas de cooperación técnica por fuente de financiación, región geográfica y tipo de asistencia, 2010-2011 (excluidos los gastos administrativos)

Por fuente de financiación							
Fuente de financiación	2010		2011		Total bienio		2010-2011
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
Recursos extrapresupuestarios							
Donantes multilaterales	134.947	58,0	122.799	54,2	257.746	56,1	-9,0
Fondos fiduciarios directos	12.203	5,2	6.264	2,8	18.467	4,0	-48,7
Alianzas público-privadas ¹	8.826	3,8	8.712	3,8	17.539	3,8	-1,3
Interlocutores sociales ²	345	0,1	167	0,1	512	0,1	-51,7
Instituciones financieras internacionales (bancos)	3.919	1,7	6.259	2,8	10.179	2,2	59,7
Naciones Unidas ³	37.307	16,0	42.283	18,7	79.590	17,3	13,3
Otras organizaciones intergubernamentales ⁴	22.726	9,8	20.238	8,9	42.965	9,4	-10,9
Subtotal de recursos extrapresupuestarios	220.275	94,7	206.722	91,3	426.997	93,0	-6,2
Presupuesto ordinario (CTPO)	12.345	5,3	19.733	8,7	32.078	7,0	59,8
Total⁵	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Incluye fundaciones, instituciones públicas, el sector privado y otros sectores. ² Incluye sindicatos, asociaciones de empleadores e iniciativas conjuntas.

³ Incluye fondos fiduciarios de donantes múltiples administrados por el PNUD (Fondo de España para el logro de los ODM) y fondos de la iniciativa «Una ONU».

⁴ Incluye la Comisión Europea, la Organización Internacional para las Migraciones, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y la Secretaría de la Comunidad del Pacífico. ⁵ Debido al redondeo, algunos totales pueden parecer incorrectos.

Por región geográfica							
Región	2010		2011		Total bienio		2010-2011
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
África	63.790	27,4	61.744	27,3	125.534	27,3	-3,2
Américas	32.686	14,1	33.025	14,6	65.711	14,3	1,0
Asia y el Pacífico ¹	60.146	25,9	63.591	28,1	123.736	27,0	5,7
Europa ²	11.087	4,8	9.531	4,2	20.618	4,5	-14,0
Estados árabes, Oriente	9.691	4,2	8.774	3,9	18.465	4,0	-9,5
Interregional	2.566	1,1	2.157	1,0	4.723	1,0	-15,9
Global	52.655	22,6	47.634	21,0	100.289	21,8	-9,5
Total	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Incluidos Afganistán y República Islámica del Irán. ² Incluido Israel.

Por tipo de asistencia							
Tipos de asistencia	2010		2011		Total bienio		2010-2011
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
Expertos	51.954	22,3	50.567	22,3	102.521	22,3	-2,7
Otro personal ¹	67.015	28,8	63.462	28,0	130.477	28,4	-5,3
Formación ²	46.636	20,0	44.896	19,8	91.532	19,9	-3,7
Material	8.601	3,7	7.227	3,2	15.827	3,4	-16,0
Subcontratación	45.655	19,6	48.499	21,4	94.155	20,5	6,2
Conceptos diversos	12.759	5,5	11.804	5,2	24.563	5,4	-7,5
Total	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Expertos nacionales, colaboradores externos, personal de proyecto contratado localmente, voluntarios de las Naciones Unidas y otros gastos de personal.

² Incluye principalmente becas, seminarios y formación en el empleo.

Anexo VI

Gastos de cooperación técnica por región y por país
en 2010-2011 (excluidos los gastos administrativos)*
(en miles de dólares de los Estados Unidos)

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
ÁFRICA				
Regional	5.410	516	20.055	25.981
África Oriental (subregional)	30		4.168	4.198
África del Norte (subregional)	5			5
Sahel (subregional)	0	306	1.679	1.985
África Meridional (subregional)	283		602	885
África Occidental (subregional)	76		134	210
Argelia	43	7		49
Angola	79	72	299	450
Benin	106	63	2.094	2.263
Botswana	64		508	572
Burkina Faso	52	49	105	206
Burundi	103			103
Camerún	114	359	1.284	1.757
Cabo Verde	26	222		248
República Centroafricana	41			41
Chad	77	303		380
Comoras	41	762		803
Congo	36		87	123
República Democrática del Congo	91	138	4.922	5.150
Côte d'Ivoire	60			60
Djibouti	31			31
Egipto	249	584	1.326	2.159
Guinea Ecuatorial	20			20
Eritrea	43			43
Etiopía	268	163	499	931
Gabón	77	47		124
Gambia	24			24
Ghana	147	115	1.550	1.811
Guinea	32			32
Guinea-Bissau	29			29

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Kenya	170	121	4.014	4.305
Lesotho	51		1.115	1.166
Liberia	70	894	2.970	3.934
Libia	10			10
Madagascar	77	2.566	7.819	10.462
Malawi	116	533	1.346	1.995
Malí	164	29	2.795	2.988
Marruecos	50	278	171	498
Mauricio	57			57
Mauritania	31	2		33
Mozambique	100	3.446	2.230	5.776
Namibia	76	318	370	765
Níger	30		418	447
Nigeria	249			249
Rwanda	66	403		469
Santo Tomé y Príncipe	29			29
Senegal	220	931	1.090	2.241
Seychelles	51			51
Sierra Leona	61	1.296	799	2.157
Somalia	47	5.656	2.132	7.835
Sudáfrica	354	92	4.950	5.396
Sudán	297	1.660	882	2.839
Swazilandia	78		569	647
Tanzania, República Unida de	115	3.299	4.953	8.367
Togo	70		2.482	2.552
Túnez	21	232	80	332
Uganda	121	487	2.301	2.908
Zambia	154	407	3.127	3.687
Zimbabwe	134	542	1.987	2.663
Total África	10.723	26.900	87.911	125.534

AMÉRICAS

Latinoamérica (región)	2.128	37	13.026	15.192
Países andinos (subregión)	148		1.363	1.511
Caribe (subregión)	565		128	693
América Central (subregión)	343		4.748	5.091
Cono Sur (subregión)	70		1.388	1.459
Antigua y Barbuda	10			10
Argentina	422		4.396	4.818
Bahamas	52			52
Barbados	8			8
Belice	23			23
Bolivia, Estado Plurinacional de	122	188	621	931
Brasil	416	1.022	3.646	5.083

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Chile	322	577	523	1.423
Colombia	96	45	2.673	2.814
Costa Rica	100	1.259	1.046	2.405
Cuba	25			25
Dominica	1			1
República Dominicana	35	256	93	384
Ecuador	108	274	266	648
El Salvador	101	430	726	1.257
Granada	10			10
Guatemala	52	2	582	636
Guyana		77	713	790
Haití	840	5.195	1.805	7.840
Honduras	88	1.681	1.799	3.567
Jamaica	18		463	482
México	302		1.513	1.815
Nicaragua	47	2.004	686	2.737
Panamá	19	334		353
Paraguay	123	1.030	507	1.660
Perú	169	1.171	29	1.370
Saint Kitts y Nevis	3			3
Santa Lucía	5			5
San Vicente y las Granadinas	6		42	48
Trinidad y Tabago	4			4
Uruguay	168	322		490
Venezuela, República Bolivariana de	75			75
Total Américas	7.022	15.905	42.784	65.711

ASIA Y EL PACÍFICO

Regional	1.908	246	8.279	10.433
Asia Oriental (subregional)			8	8
Asia Sudoriental (subregional)	157	128		285
Afganistán	107		90	197
Bangladesh	236	485	9.060	9.780
Camboya	205	955	5.422	6.583
China	413	2.666	3.345	6.424
Corea, República de	3			3
República Popular Democrática de Corea	4			4
Fiji	85		616	701
Filipinas	400	2.223	2.960	5.583
Hong Kong (China)	16			16
India	604	153	3.694	4.452
Indonesia	652	2.695	22.321	25.668
Irán, República Islámica del	3			3
Kiribati	35	33	407	474

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
República Democrática Popular Lao	114	7	25	146
Malasia	23		96	119
Maldivas, República de	60		35	95
Islas Marshall	4			4
Mongolia	263		669	933
Myanmar	18	105	171	295
Nepal	235	2.505	3.360	6.101
Pakistán	616	1.563	5.331	7.511
Papua Nueva Guinea	48		256	303
Islas Salomón	57			57
Samoa (Occidental)	34			34
Singapur	7			7
Sri Lanka	340	907	1.837	3.084
Tailandia	114	4	1.613	1.730
Timor-Leste	42	158	11.801	12.002
Tuvalu	26		30	57
Vanuatu	58			58
Viet Nam	407	3.614	16.564	20.586
Total Asia y el Pacífico	7.297	18.449	97.990	123.736

EUROPA

Regional	284		1.142	1.426
Europa Central y Oriental (subregional)	232		2.976	3.208
Europa Oriental y Asia Central (subregional)	144		5.121	5.265
Albania	69	626	798	1.493
Armenia	75		25	99
Azerbaiyán	94			94
Belarús	5			5
Bosnia y Herzegovina	11	21		32
Bulgaria	56		26	82
Croacia	51			51
Chipre			21	21
República Checa	4			4
España			59	59
Francia			148	148
Georgia	72		166	237
Grecia	19		53	72
Hungría	8			8
Israel	37			37
Italia			433	433
Kazajistán	31		402	433
Kirguistán	72			72
Ex República Yugoslava de Macedonia	57			57
Moldova, República de	20	3	158	181

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Montenegro	3			3
Polonia	7			7
Rumania	15		-9	6
Rusia, Federación de	274	510	2.080	2.864
Serbia	8	1.436	202	1.647
Tayikistán	80	48		128
Turquía	66	886	55	1.007
Ucrania	99	87	1.224	1.410
Uzbekistán	30			30
Total Europa	1.921	3.616	15.080	20.618
ESTADOS ÁRABES, ORIENTE MEDIO				
Regional	910		771	1.682
Territorios árabes ocupados	195	1.164	1.300	2.659
Arabia Saudita	204		37	241
Bahrein			12	12
Emiratos Árabes Unidos	17		118	135
Iraq	9	3.135		3.144
Jordania	126		2.704	2.830
Kuwait	35		51	86
Líbano	75	2.388	4.174	6.637
Omán	49		147	196
República Árabe Siria	100	109	229	438
Yemen	80	146	180	405
Total Estados árabes	1.799	6.942	9.724	18.465
Total Interregional	1.452		3.271	4.723
Total Mundial	1.863	7.779	90.647	100.289
Total	32.078	79.590	347.407	459.075

* El 1 por ciento del total de los gastos extrapresupuestarios se clasificaron erróneamente. Las cifras negativas indican ajustes de años anteriores. A causa del redondeo es posible que ciertos resultados parezcan incorrectos; las sumas inferiores a 500 aparecen valoradas como cero.