



Consejo de Administración

317.^a reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013

GB.317/PFA/1

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 28 de enero de 2013

Original: inglés

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

PROPUESTAS DE PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA 2014-2015

Presentadas por el Director General

Prefacio

Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 que presento en este documento responden a los enérgicos y constantes llamamientos de los mandantes de la OIT para adoptar cambios y emprender reformas a fin de lograr que la Organización sea el centro de excelencia técnica para el mundo del trabajo, la primera opción como proveedor de análisis de políticas y servicios de calidad, y un actor creíble e influyente en la esfera de las políticas internacionales con miras a la consecución del objetivo permanente de la justicia social.

Asimismo, las propuestas no sólo plasman el compromiso de la OIT sino también los métodos para que la Organización lleve a cabo su labor con la máxima eficacia e impacto.

Las propuestas que tiene ante sí el Consejo de Administración se han beneficiado considerablemente de los debates sobre el examen preliminar que se presentó en noviembre de 2012, así como de los intercambios sobre el compromiso de reforma en curso de aplicación y que brindará el marco organizativo para la ejecución del Programa y Presupuesto en 2014-2015. Durante estos intercambios quedó de manifiesto el apoyo firme a la idea de centrarse en un número limitado de esferas de importancia decisiva, reformuladas a la luz de las opiniones expresadas y que ocupan un lugar central en mis propuestas. Estas esferas permitirán que la OIT destine una masa crítica de esfuerzos y recursos a cuestiones verdaderamente sustantivas y que pueden ser importantes para fomentar el espíritu de equipo, de modo que la Oficina actúe verdaderamente como «Una OIT».

Los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo de Administración medirán sin duda el valor de las propuestas de Programa y Presupuesto con respecto a la realidad de su entorno laboral, que presenta sus propios retos y oportunidades. Sabemos que esta realidad está cambiando a una velocidad sin precedentes y que, para muchas personas, es dura. Las repercusiones de la convulsión que azotó a la economía mundial en 2008 todavía se sienten. Por encima de todo, la OIT debe aglutinar los esfuerzos combinados de sus mandantes tripartitos para recuperar el trabajo en todo el mundo y lograr un crecimiento y un desarrollo sostenibles y equitativos.

La OIT alcanza su objetivo cuando logra incorporar las distintas perspectivas de sus mandantes y la defensa de sus intereses legítimos al objetivo común de la búsqueda de la

justicia social. Ninguna de las partes puede renunciar a su responsabilidad en dicha empresa, como tampoco puede la OIT no estar a la altura de su deber de adaptar sus métodos de trabajo a las necesidades de un entorno rápidamente cambiante.

El proceso de aprobación de un Programa y Presupuesto bienal nueve meses antes de que empiece a aplicarse tiene una serie de implicaciones evidentes, y más aún en un contexto de cambios sustantivos en el seno de la Organización y de gran incertidumbre en el entorno externo. Existen, además, otras implicaciones motivadas por el hecho de que el bienio 2014-2015 es el último del actual Marco de Políticas y Estrategias de la OIT, cuya estructura, articulada en torno a cuatro objetivos estratégicos y 19 resultados, se ha conservado.

Esto significa que, en las propuestas que aquí se presentan, el cambio y la continuidad se entrelazan a fin de que la OIT pueda utilizar y mejorar sus sistemas ya establecidos de gestión basada en los resultados, un instrumento fundamental para que la Organización rinda cuentas y, al mismo tiempo, siga avanzando, sin demora y con determinación, en su compromiso con la reforma.

Durante el bienio 2014-2015, el Consejo de Administración tendrá que decidir sobre la idoneidad de establecer un nuevo Marco de Políticas y Estrategias sexenal. Al hacerlo, asumirá que el próximo Marco de Políticas y Estrategias se extenderá hasta el centenario de la Organización, en 2019.

Dejando de lado la riqueza del simbolismo y el logro histórico de una Organización que se acerca a sus 100 años de existencia, son muchos los elementos de esta situación, y del resto de situaciones a las que se enfrenta la OIT, que hacen que sea pertinente un replanteamiento a fondo del lugar que ocupa en general en el concierto internacional y en el mundo del trabajo y, evidentemente, del futuro del trabajo en sí mismo.

Si bien este replanteamiento es pertinente para las propuestas que aquí se presentan, necesariamente trasciende su ámbito de aplicación y su objetivo inmediato. En consecuencia, creo que sería adecuado y oportuno dedicar la Memoria que presentaré en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2013) a hacer una primera valoración de las cuestiones que están sobre la

mesa y de sus implicaciones para la OIT a medida que se acerca su centenario.

Por último, me gustaría subrayar que estas propuestas de Programa y Presupuesto se han preparado con pleno conocimiento de las restricciones fiscales que sufren muchos Estados Miembros y de las consecuencias que estas restricciones han tenido en los servicios públicos de varios de ellos. La OIT no es ajena a estas realidades, y se han tenido debidamente en cuenta las opiniones formuladas por los Estados Miembros a este respecto.

Las condiciones existentes en muchos Estados Miembros aconsejan actuar con prudencia y moderación al proponer el nivel del presupuesto, y el hecho de que la inflación por el

alza de los costos prevista sea excepcionalmente baja permite aplicar estos principios en un contexto de presupuesto de crecimiento real cero, lo que entrañaría un aumento nominal de 2,4 millones de dólares de los Estados Unidos o del 0,3 por ciento con respecto al nivel del presupuesto actual.

Estoy convencido de que este presupuesto está justificado y es necesario para que la OIT conserve su capacidad material para responder a los desafíos que tiene ante sí. Confío en que el compromiso para aplicar un programa de cambio y generar un mayor valor añadido permitirá al Consejo de Administración confiar este nivel de recursos a la Organización en un momento crucial de su historia.

28 de enero de 2013

Guy Ryder
Director General

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
Abreviaturas	vii
Presentación resumida.....	1
Un programa y presupuesto de cambio para generar mejores resultados.....	1
El programa de la OIT en 2014-2015	2
Presupuesto ordinario propuesto.....	4
Presupuestos integrados por resultado	6
Ejecución del programa y reforma.....	10
Marco estratégico.....	17
Objetivos estratégicos	17
Prioridades de las regiones en materia de trabajo decente	19
Igualdad de género y no discriminación	20
Esferas de importancia decisiva para la adopción de medidas prioritarias en 2014-2015.....	21
Resultados que se espera lograr en 2014-2015.....	23
Resultado 1: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	24
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	27
Resultado 3: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	30
Resultado 4: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género.....	33
Resultado 5: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas.....	36
Resultado 6: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	38
Resultado 7: Un número mayor de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	41
Resultado 8: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA.....	43
Resultado 9: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas.....	45
Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas.....	48
Resultado 11: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	50
Resultado 12: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	53

Resultado 13: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	56
Resultado 14: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	58
Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso	61
Resultado 16: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	63
Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación.....	65
Resultado 18: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo.....	67
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.....	70
Capacidades institucionales	73
Conocimientos, capacidad de análisis y divulgación de información	75
Estadística	75
Alianzas externas	76
Centro Internacional de Formación de Turín.....	76
Instituto Internacional de Estudios Laborales.....	77
Comunicación e información pública.....	78
Gobernanza, apoyo y gestión	79
Resultado 1: Utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT	79
Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	82
Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2014-2015	87
Anexos informativos	
1. Presupuesto operativo.....	93
2. Detalle de los aumentos de los costos	101
3. Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto.....	111
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	117

Abreviaturas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
AISS	Asociación Internacional de la Seguridad Social
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados del África Occidental
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CSSCI	Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MIPYME	micro empresas y pequeñas y medianas empresas
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMI	Organización Marítima Internacional
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PECR	Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PYME	pequeñas y medianas empresas
SST	seguridad y salud en el trabajo
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ZFI	zona franca industrial

Presentación resumida

Un programa y presupuesto de cambio para generar mejores resultados

1. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 establecen una línea de actuación para que la Oficina pueda responder más eficazmente a los desafíos acuciantes del mundo del trabajo. Al abrazar la reforma para lograr un mayor impacto, la OIT puede convertirse en un actor clave en el reordenamiento de la economía mundial en aras de un crecimiento sólido y sostenible. Afrontar el reto de recuperar puestos de trabajo en todo el mundo, lograr el respeto universal de los derechos fundamentales en el trabajo y asegurar una protección social más amplia, en particular para los más pobres y desfavorecidos, siguen siendo elementos tan fundamentales de la labor de la OIT en 2014-2015 como lo fueron de los objetivos establecidos hace casi un siglo.

Un contexto externo difícil

2. Las condiciones actuales del mercado de trabajo a nivel mundial y el riesgo de una desaceleración aún mayor de la economía mundial avalan la posibilidad de que la recuperación de la crisis siga siendo incierta y desigual. Ello repercutirá en las perspectivas para 2014 y los años siguientes y plantea importantes retos en relación con la ampliación y el sostenimiento del empleo, los derechos en el trabajo y la protección social. Al mismo tiempo, las prácticas en el lugar de trabajo están cambiando rápidamente a medida que los avances tecnológicos y la economía mundial siguen reconfigurando la división de la producción y del empleo tanto dentro de los sectores industriales y los países como entre ellos. Además, se prevé que, a lo largo del bienio, la participación de los países emergentes y en desarrollo en la producción total iguale y, posteriormente, supere a la de los países avanzados. La OIT debe considerar todos esos acontecimientos e integrar en su labor la experiencia adquirida al respecto con el fin de proporcionar respuestas pertinentes, útiles y de calidad a los problemas que afrontan los mandantes tripartitos.

El contexto interno: reforma y cambio

3. Para hacer frente a los retos que tienen ante sí los mandantes de todos los Estados Miembros, la

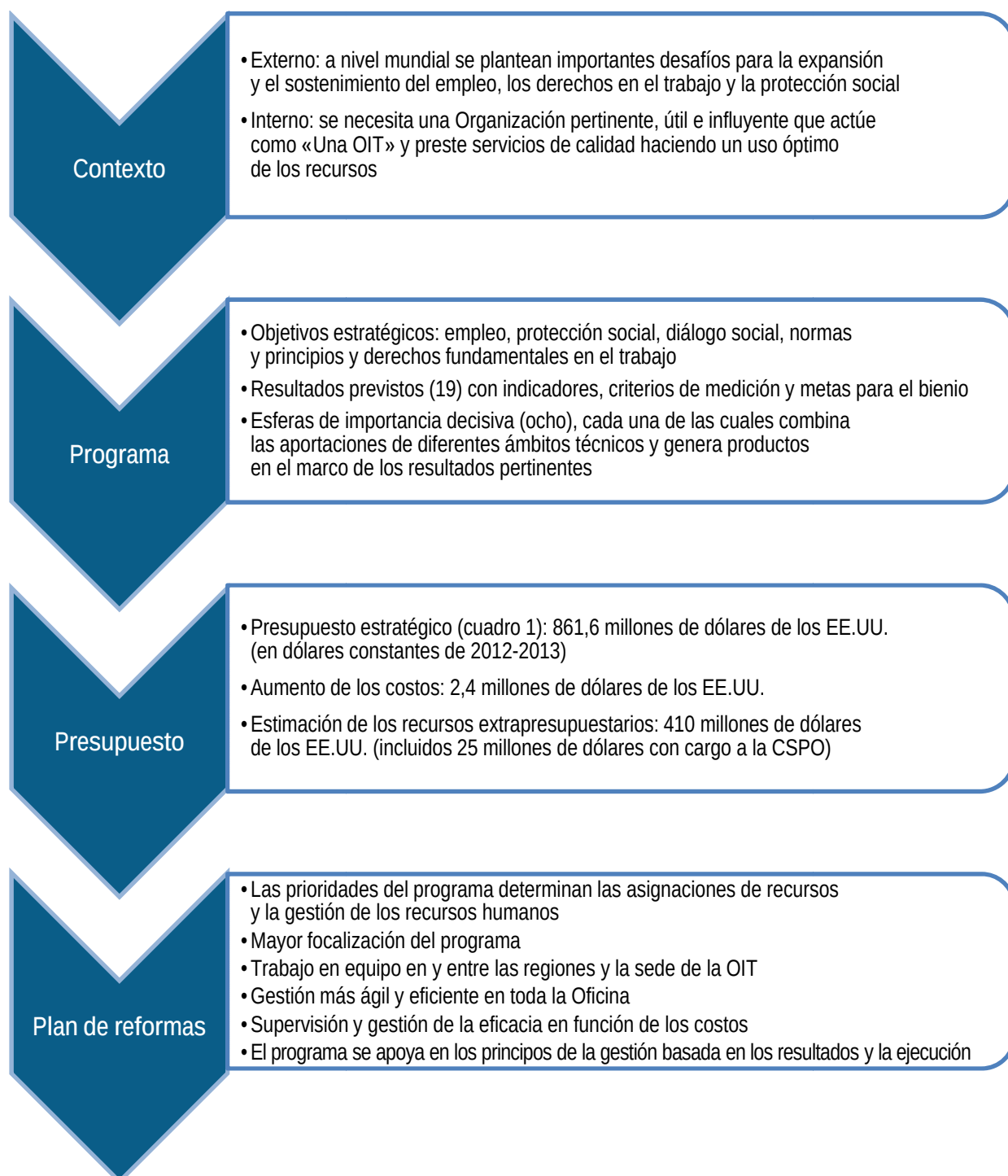
Organización debe incrementar su eficacia y su sensibilidad respecto de los costos y hacer un uso óptimo de los recursos — más aún en el contexto de las severas restricciones financieras que sufren muchos Estados Miembros como contribuyentes y donantes.

4. A tal efecto, la Oficina ha promovido una importante iniciativa de reforma. Ya se han producido algunos cambios; la mayoría de ellos habrán entrado en vigor a fines de 2013, mientras que los demás se harán efectivos a lo largo de 2014-2015. Estos cambios abordarán la estructura, responsabilidades y procedimientos del personal directivo superior; el fortalecimiento de la capacidad estadística, de investigación, analítica y técnica; la mejora de la estructura y procedimientos de la sede y las oficinas en las regiones para mejorar la calidad y la integración de la ejecución de los programas; la eficiencia de los sistemas y los procesos administrativos; y la integración de enseñanzas extraídas de la experiencia y de las conclusiones de las evaluaciones. El intercambio de información y la celebración de consultas son una característica inherente de la reforma.

Los objetivos fundamentales son calidad y eficacia

5. Resulta esencial aplicar programas de gran calidad que sean eficaces en relación con los costos para que la OIT pueda cumplir, junto con los mandantes, el mandato de la Organización. Un eje central de las presentes propuestas de Programa y Presupuesto es dar prioridad a las cuestiones fundamentales y concentrar los esfuerzos y los recursos para el logro de resultados. La focalización y una masa crítica de capacidad técnica, junto con el trabajo en equipo basado en una definición clara de las funciones y responsabilidades y la utilización de sistemas administrativos eficaces, son los medios de que se dispone para asegurar un empleo óptimo de los recursos y un impacto real. En el gráfico 1 se resumen los aspectos fundamentales de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015.

Gráfico 1. Panorama de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015



El programa de la OIT en 2014-2015

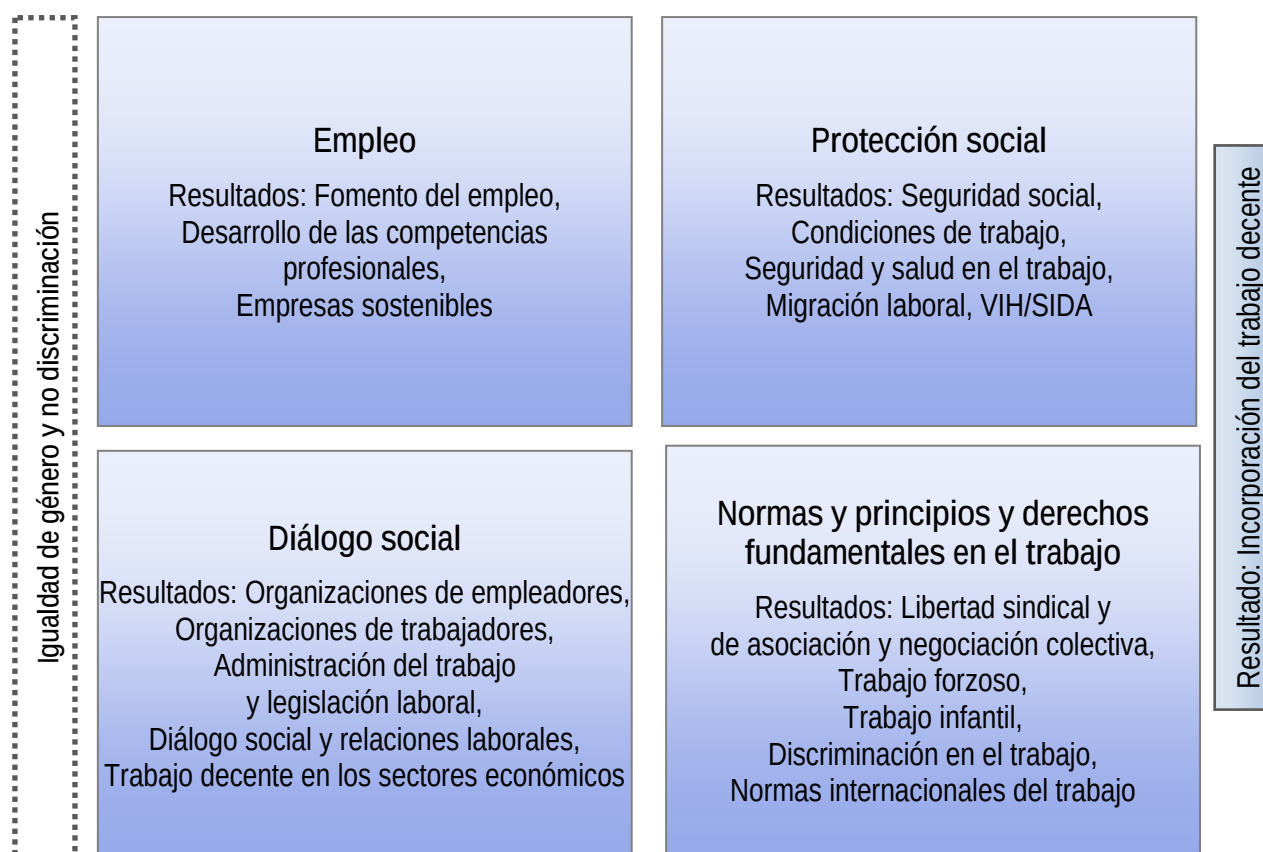
6. En consonancia con su función normativa y de promoción mundial, la OIT presta servicios directos a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en 185 Estados Miembros a los que proporciona análisis,

información y estadísticas comparativas, servicios de asesoramiento y cooperación técnica. Los programas se diseñan en respuesta a las decisiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de

Administración y a las solicitudes formuladas por los mandantes en los países y las regiones. A tal efecto, la OIT trabaja con una amplia gama de asociados, entre ellos diversas instituciones nacionales y regionales, las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales. Uno de los objetivos del plan de reformas es el de tratar de ampliar ese tipo de alianzas.

7. El programa de la OIT para 2014-2015 se fundamenta en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y seguirá aprovechando plenamente el seguimiento de la misma. Como puede verse en el resumen que figura en el gráfico 2, el programa es acorde con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015.

Gráfico 2. Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015



8. El marco se articula en torno a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT a los que corresponden 19 resultados, que están también vinculados a los resultados nacionales especificados en los Programas de Trabajo Decente por País. La igualdad de género y la no discriminación son cuestiones transversales. Las metas, que se establecen cada bienio, se especifican debajo de cada resultado en el capítulo siguiente. Para 2014-2015 se han previsto un total de 713 metas de las cuales 252 corresponden a África, 167 a las Américas, 142 a Asia y el Pacífico, 82 a Europa y Asia Central y 63 a los Estados árabes.

9. En 2014-2015, el programa de la OIT hará especial hincapié en un número limitado de esferas de importancia decisiva. En el gráfico 3 se enumeran esas esferas. Cada una de ellas trata de responder a situaciones:

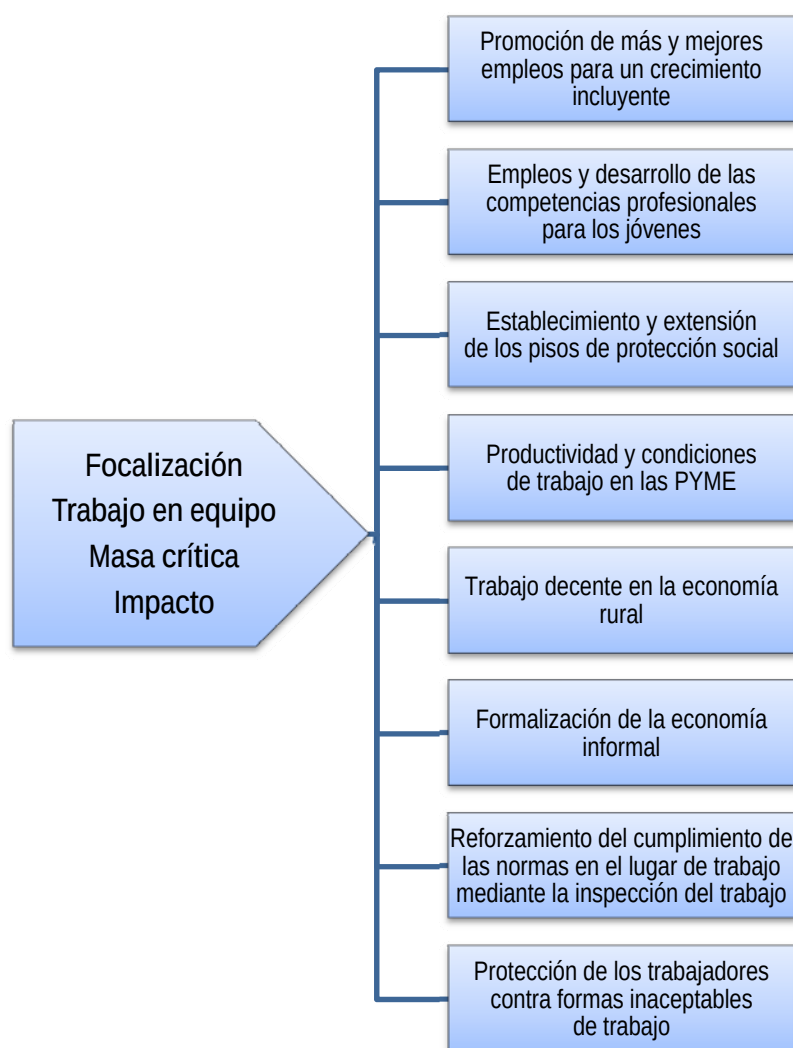
- importantes y de actualidad, que afectan a muchos empleadores y trabajadores y son motivo de gran preocupación en un gran número de países;
- en las que las necesidades de cambio se hacen patentes y en las que la OIT puede influir de manera importante, y
- que han sido objeto de decisiones de la Conferencia, del Consejo de Administración o de reuniones regionales, o de inquietudes expresadas por los mandantes por otros medios.

10. La cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las normas internacionales del trabajo y la perspectiva de género, serán parte integral de la labor que se realice en todas las esferas de importancia decisiva. A ese respecto, se

combinarán los conocimientos, los recursos y la capacidad de ejecución de toda la Oficina, incluidas todas las estructuras de las regiones y los departamentos técnicos de la sede. Este

enfoque multidisciplinario requerirá y fomentará el trabajo en equipo y, a su vez, aportará calidad, generará una masa crítica y tendrá un impacto en el programa de la OIT.

Gráfico 3. Esferas de importancia decisiva en 2014-2015



Presupuesto ordinario propuesto

Presupuesto estratégico

11. El presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 asciende a 861,6 millones de dólares de los Estados Unidos. En dólares constantes, este nivel presupuestario es el mismo que en 2012-2013. El presupuesto estratégico propuesto muestra un incremento de los recursos destinados a los objetivos estratégicos y la consiguiente reducción en los servicios de gestión. En relación con los objetivos

estratégicos, se propone un aumento significativo de los recursos destinados a la labor relativa al empleo, con moderados ajustes en lo que atañe a la protección social, las normas y el diálogo social.

12. En la partida correspondiente a los órganos rectores se incluyen los costos de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, las reuniones regionales y los servicios de apoyo conexos. Se espera que el

paquete de reformas para mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración aprobado en marzo de 2011 y la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se está debatiendo en 2013-2014, puedan traducirse

en ahorros de costos, que en las presentes propuestas no quedan reflejados.

13. El costo total de los servicios de gestión ha descendido como resultado de las reformas introducidas a partir de octubre de 2012.

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

	Presupuesto estratégico revisado para 2012-2013 ¹	Presupuesto estratégico propuesto para 2014-2015	Presupuesto estratégico propuesto para 2014-2015
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2012-2013)	(ajustados en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes			
A. Órganos rectores	93 292 325	92 993 577	92 265 395
B. Objetivos estratégicos	652 873 774	654 804 011	655 796 405
Empleo	202 273 352	204 235 404	204 544 935
Protección social	132 246 112	132 305 622	132 506 139
Diálogo social	186 114 727	186 001 348	186 283 244
Normas	132 239 583	132 261 637	132 462 087
C. Servicios de gestión	70 953 136	69 201 647	68 280 474
D. Otras asignaciones presupuestarias	47 133 896	47 253 896	50 158 749
Ajuste por movimientos de personal	-7 302 917	-7 302 917	-7 189 961
Total Parte I	856 950 214	856 950 214	859 311 062
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	857 825 214	857 825 214	860 186 062
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 794 786	3 794 786	3 825 008
TOTAL (Partes I-IV)	861 620 000	861 620 000	864 011 070

1. Para facilitar la comparación con las cifras de 2014-2015, se revisó el presupuesto de 2012-2013 a fin de tener en cuenta la consolidación de los recursos de apoyo de IRIS y otros recursos de TI en el marco de los objetivos estratégicos.

Aumento de los costos

14. Al elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 se ha tratado de mantener el mismo nivel del programa que en 2012-2013. En consecuencia, las propuestas incluyen una modesta asignación para cubrir el aumento de los costos en que se incurrirá en 2014 y 2015. Tomando como base el análisis detallado de las partidas de gastos, los factores económicos y de inflación durante 2012-2013 y los que se proyectan para 2014-2015, en las presentes propuestas se ha previsto un aumento nominal de 2,4 millones de dólares, es decir, del 0,3 por ciento. Todas las previsiones en materia

de inflación de que se dispone para 2014 y 2015, procedentes de una serie de fuentes fiables, apuntan a un nivel de inflación bajo, lo cual ha quedado reflejado en esta partida.

15. No se ha previsto incremento alguno de los costos de los sueldos básicos de las Naciones Unidas. Además, dado que hasta el momento la tasa de inflación real se ha situado por debajo de la proyectada en el Programa y Presupuesto para 2012-2013, la cuantía requerida para cubrir los aumentos de costos en el bienio 2014-2015 ha disminuido significativamente. Como puede observarse en el cuadro 2, para 2014-2015 se ha previsto una reducción neta de los gastos de personal, compensada con un aumento de los

gastos distintos de los de personal. En el cuadro 3 se proporciona un desglose de los aumentos de los costos y los ahorros para la sede y las regiones, que muestra un ahorro neto de los

costos para la sede y una pequeña asignación para cubrir el aumento de costos en las regiones. Los detalles de esa asignación se describen en el anexo informativo núm. 2.

Cuadro 2. Aumento de los costos para 2014-2015 por concepto de gasto (en dólares de los Estados Unidos)

Categoría de gasto	Presupuesto 2014-2015 (en dólares de los EE.UU. de 2012-2013)	Aumento de los costos	Aumentos porcentuales bienales
Gastos de personal	605 192 183	-5 671 009	-0,9
Gastos distintos de los de personal	256 427 817	8 062 079	3,1
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Cuadro 3. Aumento de los costos para 2014-2015 por ubicación geográfica (en dólares de los Estados Unidos)

Ubicación geográfica	Presupuesto 2014-2015 (en dólares de los EE.UU. de 2012-2013)	Aumento de los costos	Aumentos porcentuales bienales
Ginebra	604 631 389	-1 272 077	-0,2
Regiones	256 988 611	3 663 147	1,4
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Presupuestos integrados por resultado

16. En el cuadro 4 se presenta una estimación de los recursos totales atribuidos a cada uno de los 19 resultados y se facilita información sobre los gastos con cargo al presupuesto ordinario y los

gastos extrapresupuestarios estimados. Se incluye también una estimación de los gastos totales con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) para 2014-2015.

Cuadro 4. Marco estratégico y total de recursos estimados para 2012-2013 y estimación preliminar del total de recursos para 2014-2015 (en millones de dólares de los EE.UU.)

	Presupuesto ordinario revisado 2012-2013 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2012-2013	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2012-2013	Presupuesto ordinario 2014-2015	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2014-2015
1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	89,0	85,1		90,9	107,8	
2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	46,4	47,4		47,4	45,8	
3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	58,1	32,7		59,4	38,5	
4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	42,2	14,2		43,1	13,1	
5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	24,8	1,9		25,1	1,9	
6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	39,1	5,4		37,4	3,9	
7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo	14,9	11,5		15,7	11,6	
8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	6,9	16,2		7,9	12,7	
9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	38,8	3,9		39,4	3,5	
10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	53,9	5,8		54,4	5,4	
11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	26,0	7,7		26,2	6,5	
12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	28,6	18,5		27,5	13,1	
13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	29,8	8,5		29,3	11,6	
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	18,6	3,5		18,6	3,9	
15. Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	5,3	6,5		5,7	5,8	
16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la erradicación de sus peores formas	13,3	92,4		13,5	77,0	
17. Discriminación en el trabajo: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación	13,0	4,2		13,3	3,5	
18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	77,4	10,0		77,8	9,2	
19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros sitúan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multilaterales	26,7	9,6		22,2	10,4	
TOTAL	652,8	385,0	34,7	654,8	385,0	25,0

1. Para facilitar la comparación con las cifras de 2014-2015, se revisó el presupuesto de 2012-2013 a fin de tener en cuenta la consolidación de los recursos de apoyo de IRIS y otros recursos de TI en el marco de los objetivos estratégicos.

17. El presupuesto estratégico indicado para cada resultado comprende la totalidad de los costos, excepto los correspondientes a los órganos rectores y los servicios de gestión. Por tanto, el presupuesto estratégico para cada resultado incluye los costos del personal que trabaja en ese ámbito, los servicios de apoyo como la tecnología de la información, todos los costos de las regiones incluidos los correspondientes al personal local y los alquileres, y los costos de otros programas técnicos como el Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín). En consecuencia, los recursos asignados a cada resultado son superiores a los del presupuesto operativo de las correspondientes unidades administrativas (presentados en el anexo informativo núm. 1).

18. Las estrategias propuestas para cada resultado, que se detallan en el capítulo siguiente, constan de dos o tres prioridades para la prestación de servicios en el bienio. Al menos una

de esas prioridades aborda una esfera de importancia decisiva. Por consiguiente, algunas unidades contribuirán a varias de las esferas de importancia decisiva.

Gasto por esferas de importancia decisiva

19. Se estima que los gastos totales con cargo al presupuesto ordinario para los 19 resultados ascienden a 654,8 millones de dólares de los Estados Unidos (valor en dólares constantes de 2012-2013). Esta cifra incluye los gastos correspondientes a las esferas de importancia decisiva. Como se muestra en el gráfico 4, la proporción del gasto destinado a esas esferas se estima en el 42 por ciento, mientras que con el 58 por ciento restante se sufragará la labor realizada en el marco de cada resultado que trascienda el alcance de las esferas de importancia decisiva.

Gráfico 4. Distribución del presupuesto estratégico entre las actividades previstas en relación con los 19 resultados y las actividades previstas en relación con los resultados vinculados a las esferas de importancia decisiva

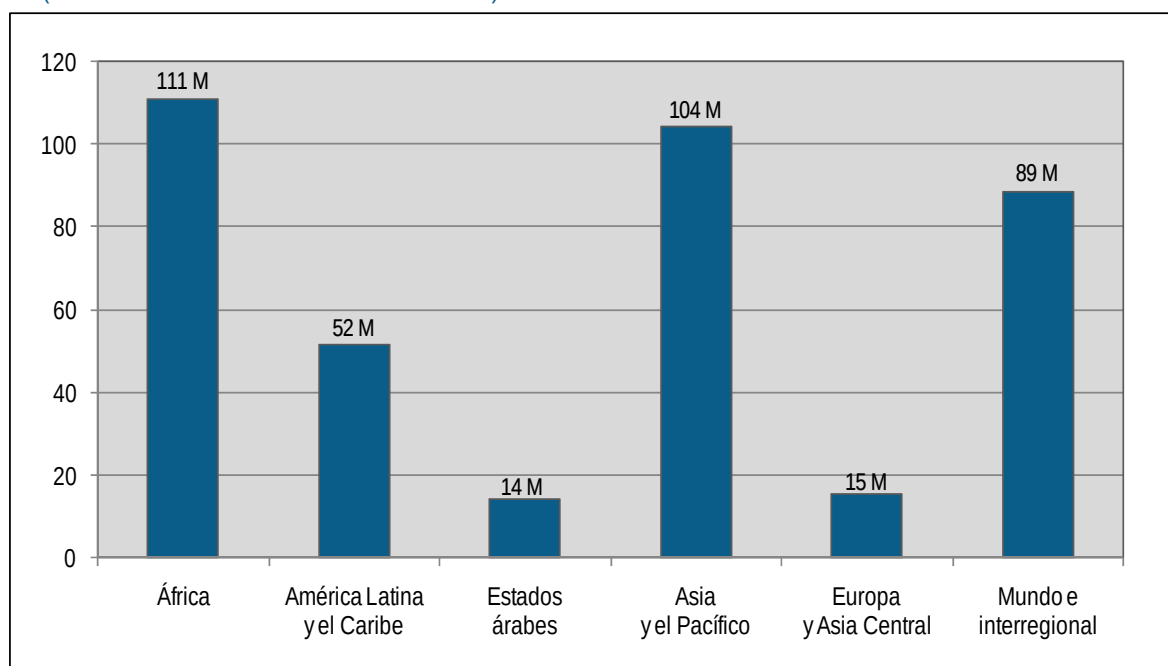


Estimación de los recursos extrapresupuestarios por regiones

20. A partir de la información disponible en el momento de elaborar estas propuestas, la Oficina estima los gastos totales extrapresupuestarios para 2014-2015 en 385 millones de dólares de los

Estados Unidos, una cifra similar a la estimada para 2012-2013, que está en vías de alcanzarse. En el gráfico 5 se desglosa esta estimación por regiones. África sigue siendo el principal beneficiario de los recursos extrapresupuestarios de la OIT, seguido de Asia y el Pacífico.

Gráfico 5. Estimación de los gastos extrapresupuestarios por regiones para 2014-2015
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



21. La cooperación Sur-Sur y cooperación triangular (CSSCT) seguirá ocupando un lugar destacado en la estrategia de cooperación técnica de la OIT. Proporcionará un mecanismo importante para aprovechar los recursos y los conocimientos especializados, en particular facilitando la transferencia de los conocimientos y la experiencia pertinentes para el mundo del trabajo entre los países emergentes y en desarrollo.

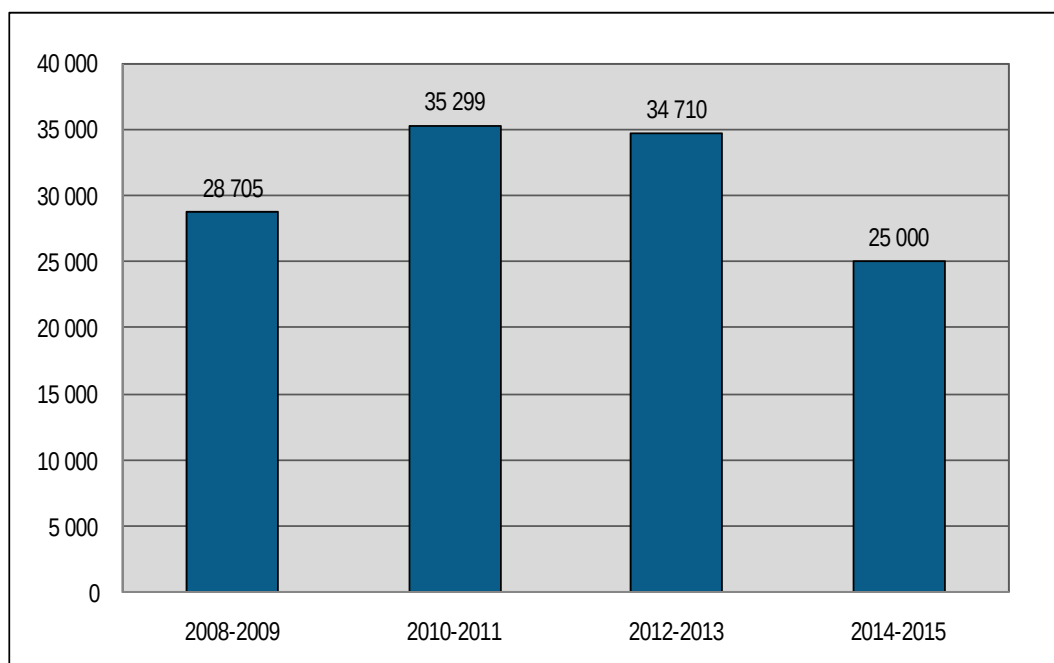
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario

22. En 2008-2009, la Oficina introdujo una Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario para contribuciones voluntarias no asignadas, en consonancia con la Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y el Programa de Acción de Accra. Gracias a la CSPO, la

Oficina tiene margen para destinar recursos voluntarios a esferas prioritarias y a esferas que reciben menos fondos de otras fuentes extrapresupuestarias. Los donantes principales a esta cuenta han sido los Países Bajos, Noruega y Dinamarca. Bélgica, Alemania e Italia también figuran entre los contribuyentes y, en un futuro próximo, otros podrían sumarse a esta relación. Tal y como se muestra en el gráfico 6, el gasto estimado para 2014-2015 correspondiente a la CSPO asciende a 25 millones de dólares de los Estados Unidos, una cifra inferior al gasto registrado en los bienios 2008-2009 y 2010-2011 y al estimado para 2012-2013.

23. En 2014-2015, se propone concentrar la financiación con cargo a la CSPO principalmente en las esferas de importancia decisiva, haciendo hincapié en aquellos países que reciben menos fondos extrapresupuestarios de la OIT.

Gráfico 6. CSPO real y gasto estimado (en miles de dólares de los Estados Unidos)

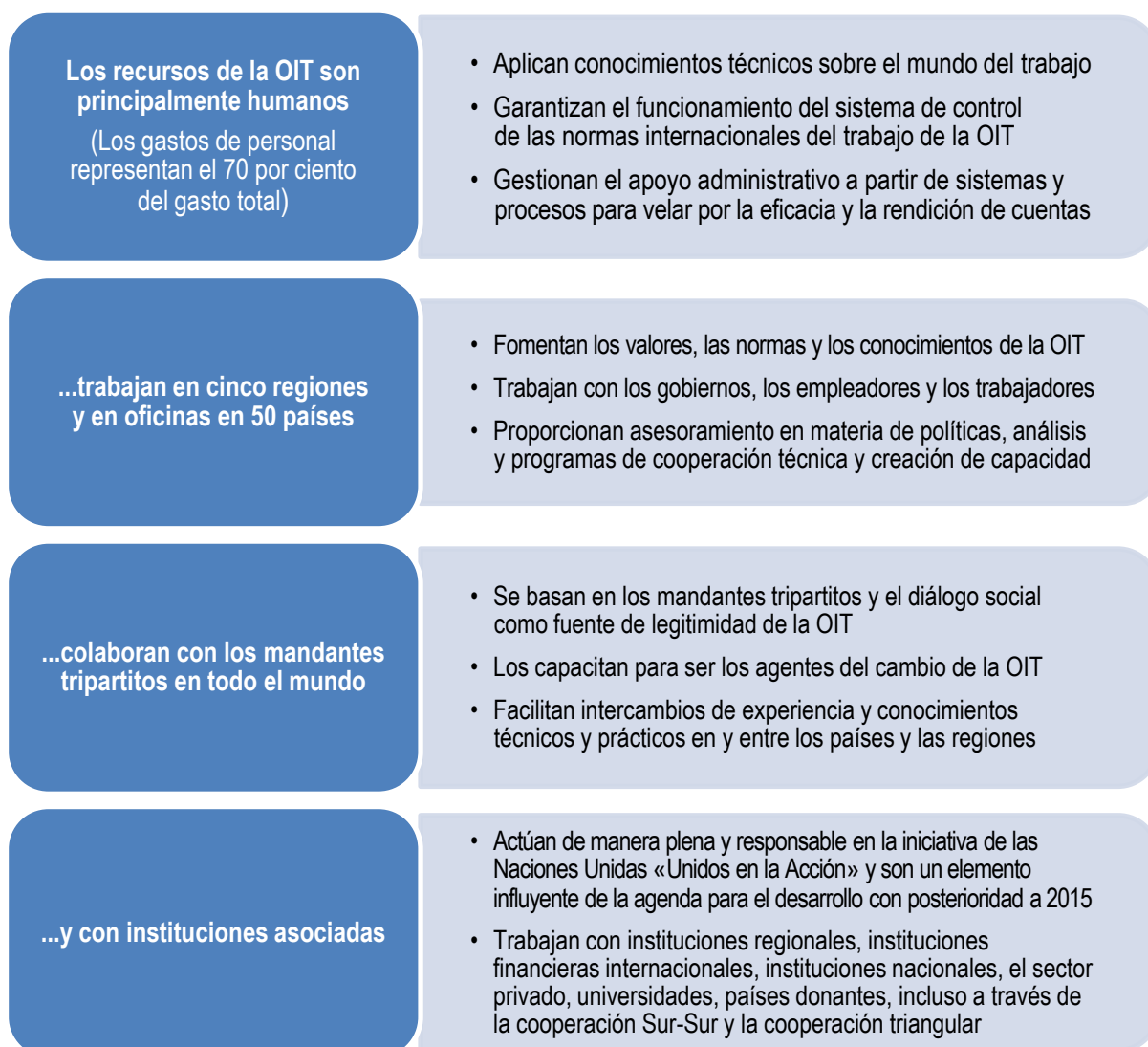


Ejecución del programa y reforma

24. Para la ejecución del programa, la OIT se apoya en la experiencia técnica, los conocimientos y las capacidades del personal de su sede y de 50 oficinas repartidas por todo el mundo. En su calidad de Organización tripartita, la OIT trabaja en estrecha colaboración con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todos los Estados Miembros y en colaboración con un amplio espectro de instituciones

nacionales, regionales y mundiales. Uno de los objetivos fundamentales de la OIT, que la Organización promueve en todos sus programas por distintos medios, es la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. El gráfico 7 muestra un panorama general de los medios que emplea la OIT para la ejecución del programa.

Gráfico 7. Ejecución del programa



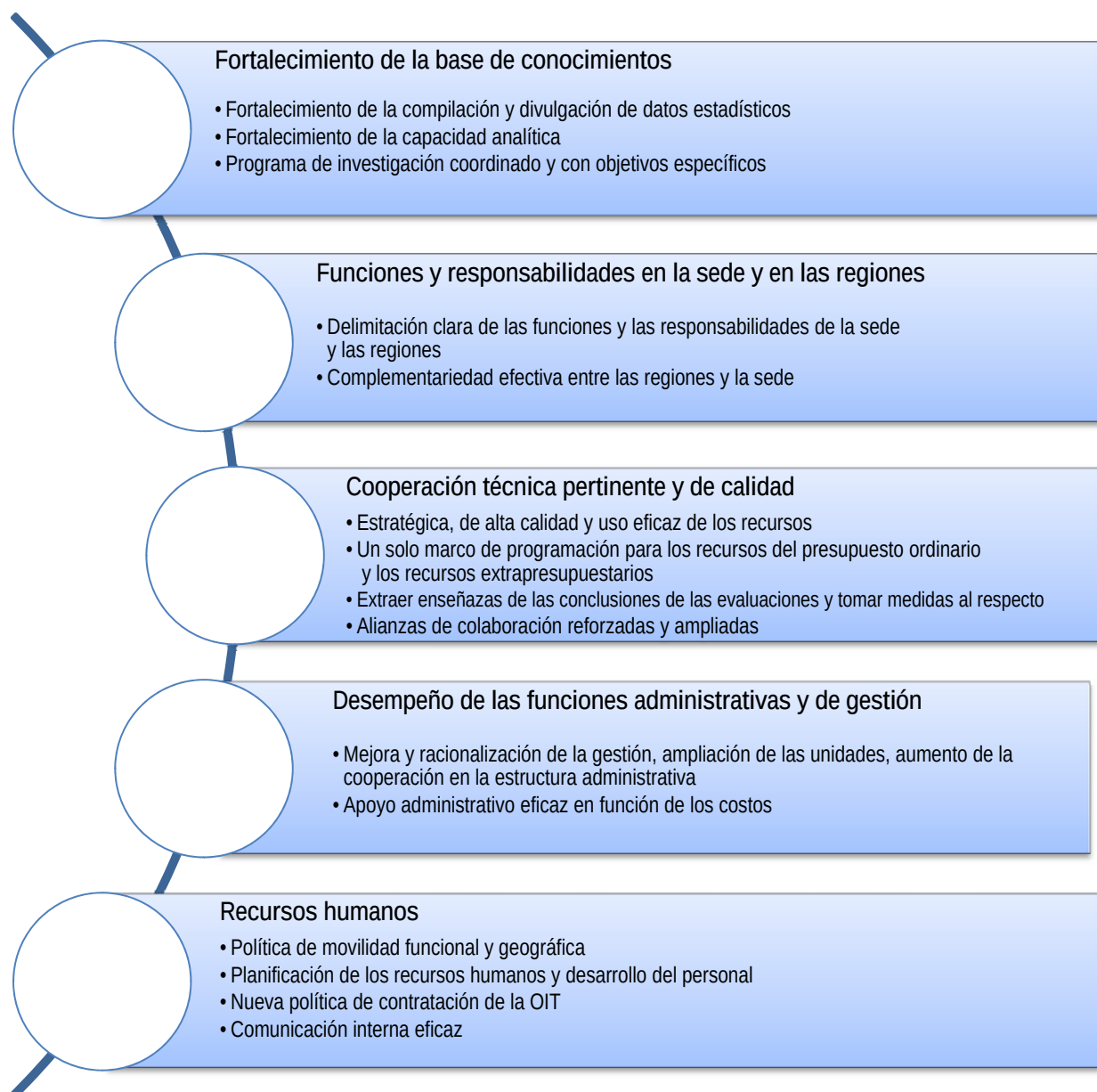
Reforma orgánica y cambios en la Organización

25. El objetivo principal del proceso de cambios en la Organización y de reforma orgánica que se inició en octubre de 2012 es hacer más con los recursos puestos a disposición de la Organización, es decir, mejorar la calidad del gasto y centrarlo en aquellas esferas en las que los programas de la OIT son pertinentes, útiles y de la máxima calidad.

26. Las principales esferas identificadas en materia de reforma y cambios son: el fortalecimiento de la base de conocimientos de la Oficina; la delimitación clara de las funciones y las responsabilidades en la sede y en las regiones; una cooperación técnica de calidad; el desempeño de las funciones administrativas y de gestión; y los recursos humanos. A finales de

2013, el programa de reforma y cambios estará lo suficientemente avanzado, lo que permitirá que en el bienio 2014-2015 se pongan en marcha un nuevo conjunto de estructuras, políticas y modalidades de funcionamiento que contribuirán, en su conjunto, a un aumento del valor añadido. En el gráfico 8 se detallan los principales resultados previstos de este proceso de cambios y reforma orgánica. La gestión de los recursos humanos, los procesos administrativos, la utilización de los recursos de cooperación técnica, una mejor coordinación con las regiones y el fortalecimiento de la capacidad técnica, junto con la disciplina de una gestión basada en los resultados, son instrumentos que se utilizarán para mejorar la calidad de uso de los recursos en la ejecución del programa de la OIT. De este modo, se garantizará una óptima relación calidad-precio y un mayor impacto.

Gráfico 8. Reforma orgánica: resultados previstos



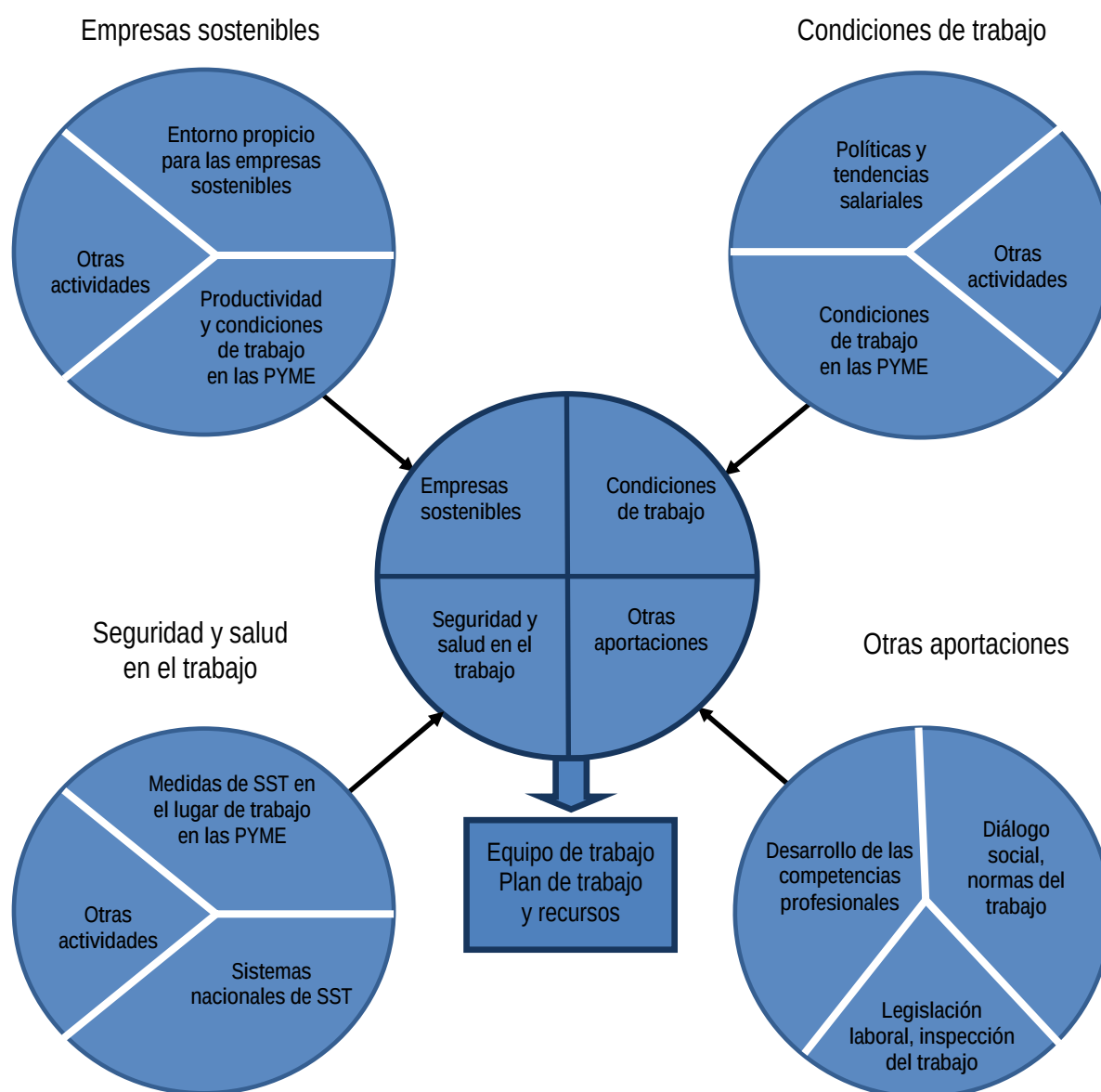
Marco operativo para las esferas de importancia decisiva

27. Cada esfera de importancia decisiva incluye actividades previstas en relación con varios resultados. A nivel operativo, dichas esferas se apoyan en los conocimientos especializados y los recursos de varias unidades de la Oficina en las regiones y la sede. Tal y como se muestra en el ejemplo del gráfico 9 acerca de la esfera de importancia decisiva propuesta en materia de condiciones de trabajo y productividad en las pequeñas y medianas empresas (PYME), las aportaciones de diferentes ámbitos técnicos se

incorporan a un único plan de trabajo común con el fin de lograr efectos más específicos, una mayor masa crítica y un impacto más elevado a través de un enfoque multidisciplinario.

28. Las actividades se llevarán a cabo en el marco de las responsabilidades de los supervisores directos, si bien se apoyarán en una mayor coordinación y en equipos de trabajo flexibles. Como se indicó más arriba, los recursos de la CSPO se dirigirán principalmente a financiar las actividades previstas en las esferas de importancia decisiva. Los progresos realizados respecto de dichas esferas se medirán por medio de indicadores vinculados a los 19 resultados.

Gráfico 9. Productividad y condiciones de trabajo en las PYME



29. Antes de que comience el bienio, se preparará un plan de trabajo para cada esfera de importancia decisiva en el que se detallarán cómo se asignarán y coordinarán los recursos a través de la Oficina para lograr los resultados concretos. Los planes de trabajo y los recursos correspondientes, que incluirán aportaciones (tiempo de trabajo del personal y recursos distintos de los de personal) tanto de la sede como de las regiones con cargo a todas las fuentes de financiación, establecerán responsabilidades y plazos claramente definidos.

Marco de gestión basada en los resultados de la OIT

30. El eje central de la ejecución del programa es el marco de gestión basada en los resultados de la OIT. Este marco se ilustra en el gráfico 10.

31. En respuesta a la solicitud del Consejo de Administración, la Oficina establecerá que se proporcione información más detallada sobre la consecución de los logros previstos con arreglo a cada resultado. Sobre la base de las pruebas realizadas en 2012-2013, en 2014-2015 se recopilará información de tres tipos: breve información fáctica y contextual sobre los progresos generales realizados en los Estados Miembros en las esferas abarcadas por los objetivos estratégicos; información sobre los productos y servicios más significativos proporcionados por la OIT; e información sobre la contribución de la OIT al logro de los resultados concretos.

32. Algunas otras medidas relacionadas con la gestión basada en los resultados se estudiarán en 2013 para su aplicación en 2014-2015, con miras a lograr la necesaria coherencia entre los planes

de trabajo relativos a cada resultado, los planes de trabajo de las unidades administrativas y las funciones de cada miembro del personal evaluadas a través de los informes de evaluación del desempeño. En 2013 se probarán nuevas modalidades con el fin de encontrar enfoques simples y eficaces al respecto.

33. Del mismo modo, para documentar mejor los vínculos entre las aportaciones, los productos y los resultados concretos indicados por la OIT, la Oficina estudiará la forma de implantar la rendición de cuentas por el tiempo de trabajo del personal. También se emprenderán iniciativas para extender la práctica de los exámenes inter pares de los programas para promover que los especialistas técnicos proporcionen información relativa a la calidad de los programas de la OIT. Esto ya se está realizando en varias esferas. Las enseñanzas derivadas de la experiencia actual se emplearán para extender la práctica de los exámenes inter pares de los programas.

El papel de la Oficina de Actividades para los Empleadores y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores

34. El fortalecimiento de la capacidad institucional de los interlocutores sociales para que se conviertan en organizaciones sólidas, independientes y representativas es un elemento clave de la labor realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. Esto incluye fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en la concepción y aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País. La Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores también seguirán colaborando estrechamente con las unidades técnicas para incorporar los enfoques en materia de políticas de sus respectivos mandantes a otros resultados y programas de la OIT y brindar apoyo a los mandantes en los distintos órganos tripartitos de gobernanza y rectores de la OIT.

Control en la OIT

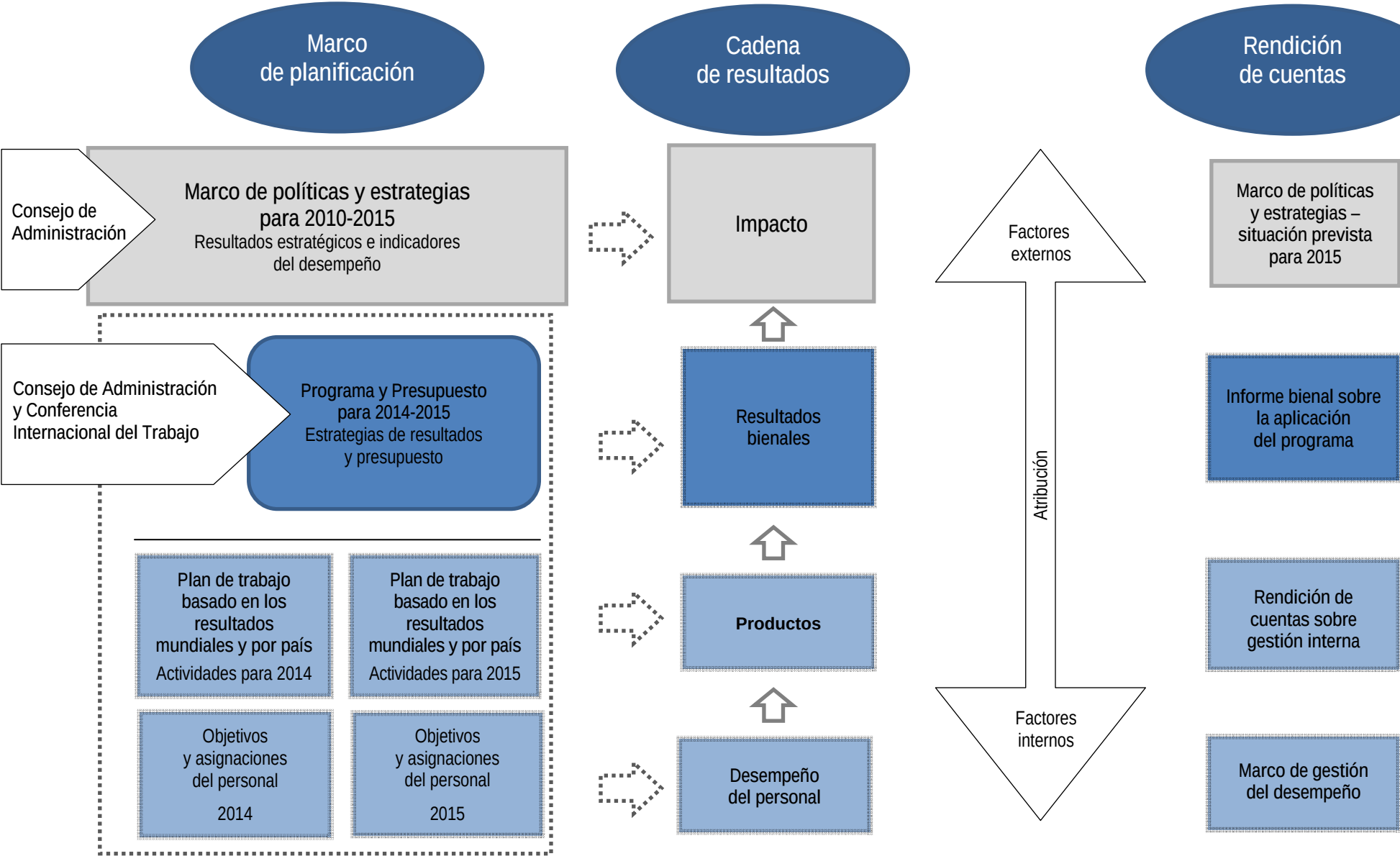
35. Todas las actividades de la OIT son objeto de un control periódico basado en prácticas normalizadas establecidas.

36. La función de control de la OIT incumbe en última instancia al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo. En el desempeño de su labor, los órganos de gobernanza seguirán contando con el apoyo de la Oficina de Auditoría Interna y Control, la Auditora Externa (que actualmente está elaborando un informe anual de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP)) y un Comité Consultivo de Supervisión Independiente reconstituido que está compuesto por cinco personas independientes sin relación previa con la OIT. La Unidad de Evaluación coordina la política de la OIT relativa a las evaluaciones de los programas y proyectos de la OIT. En 2014-2015, los esfuerzos se concentrarán en seguir fortaleciendo: las funciones del Comité Consultivo de Evaluación; la calidad y la utilización de evaluaciones de alto nivel; la participación de los mandantes, incluso en materia de seguimiento; la capacidad del personal y los mandantes en materia de evaluación; y las contribuciones a la base de conocimientos de la OIT con respecto a qué funciona, qué no funciona y por qué. Por último, la OIT seguirá aplicando las recomendaciones pertinentes de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas para complementar sus mecanismos de control y contribuir a la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas.

37. Una medida fundamental será integrar aún más la gestión de riesgos en los procedimientos normalizados y los procesos fundamentales. En el capítulo relativo a la gobernanza, el apoyo y la gestión se aborda la creación de un registro de riesgos en el que se detallen los principales riesgos que se consideren más críticos para la Organización en 2014-2015, junto con las estrategias de mitigación para contrarrestarlos.

* * * * *

Gráfico 10. Marco de gestión basada en los resultados de la OIT



Marco estratégico

38. La elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 se ha regido por el principio de gestión basada en los resultados. El marco estratégico se basa en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT — empleo, protección social, diálogo social, normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo — y en 19 resultados, en los que se especifican los resultados concretos que han de lograrse en

cooperación con los mandantes en las regiones. Se concede especial atención a ocho esferas de importancia decisiva que combinan actividades previstas en relación con varios resultados. En el presupuesto estratégico se muestra el esfuerzo presupuestario total que se espera realizar, con respecto a todas las fuentes de financiación, para lograr los resultados previstos.

Objetivos estratégicos

39. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 se basa en dos principios que definen el Programa de Trabajo Decente: la universalidad de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que todos los Miembros de la Organización se han comprometido a promover; y la indivisibilidad de

estos objetivos, que con arreglo a la Declaración son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente». Estos principios orientan tanto el enfoque del programa de la OIT para 2014-2015 como la manera en que la OIT prestará asistencia a sus Miembros.

Empleo	Protección social
Este objetivo estratégico se centra en promover el empleo creando un entorno institucional, social y económico sostenible en el que: mujeres y hombres puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva; las empresas sostenibles puedan prosperar y crear empleo; y la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y progreso social. El enfoque de la OIT con respecto a la promoción del empleo se basa en políticas macroeconómicas favorables, en medidas que establezcan un entorno propicio para las empresas sostenibles y la creación de empleo, y en la adquisición de competencias pertinentes y la adopción de políticas de mercado de trabajo orientadas a grupos vulnerables que corren el riesgo de caer en la pobreza y la exclusión. En 2014-2015, se hará un mayor hincapié en las actividades analíticas y operacionales que articulan la interacción entre las medidas de fomento del empleo y las medidas de protección social basadas en los derechos y el diálogo social, como pidió la Conferencia en las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (2011). Se dará especial importancia a la promulgación de la Resolución relativa a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción, adoptada por la Conferencia en 2012, y a la puesta en marcha de iniciativas para formalizar las empresas y lograr empleos decentes y formales, inclusive en las zonas rurales. La aplicación se guiará también por el resultado de las discusiones que se celebren sobre el envejecimiento de las sociedades y sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes en la reunión de 2013 de la Conferencia.	Este objetivo estratégico se centra en establecer y mejorar los mecanismos de seguridad social y de protección de los trabajadores de manera que sean sostenibles y se adapten a las circunstancias nacionales. Su propósito es proteger a las mujeres y los hombres frente a condiciones laborales en las que se niegan los principios y derechos en el trabajo y se ponen en peligro su vida, salud y bienestar. Se aborda la vulnerabilidad como un tema prioritario desde una doble perspectiva: 1) la situación social de los trabajadores y de sus familias; y 2) las condiciones en el lugar de trabajo, ya que la vulnerabilidad resulta de la interacción de factores personales y laborales y se ve afectada por marcos institucionales como los sistemas de seguridad social, el diálogo social y el cumplimiento de la legislación y las normas laborales en el lugar de trabajo. En 2014-2015, la OIT reforzará la base de conocimientos mundial sobre protección social y laboral, fortalecerá la capacidad de los mandantes para trabajar con otros actores clave en relación con programas y decisiones de política, y consolidará las alianzas estratégicas en torno a la seguridad social y la protección de los trabajadores. Se centrará en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo adoptadas recientemente que abordan aspectos fundamentales de la vulnerabilidad, en particular la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación correspondiente núm. 201, y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

Diálogo social	Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo
Con este objetivo estratégico se pretende reforzar las instituciones y los procesos de diálogo social, participación y negociación, así como la capacidad de sus protagonistas — los mandantes tripartitos de la OIT —. Abarca el apoyo a legislaciones laborales modernas, eficaces y en consonancia con las normas internacionales, así como su aplicación y control del cumplimiento. En 2014-2015 se concederá especial importancia a tres dimensiones interrelacionadas: 1) el fortalecimiento de la capacidad institucional y el desempeño de las instituciones del mercado de trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; 2) el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes en relación con el diálogo social tripartito, las relaciones laborales y en el lugar de trabajo, la reforma de la legislación laboral y el cumplimiento de la legislación laboral nacional, de las normas internacionales del trabajo y de los convenios colectivos vigentes, y 3) la prestación de asistencia específica sobre estas cuestiones a nivel sectorial y a lo largo de las cadenas de suministro. El fortalecimiento de la legislación laboral y de las instituciones de diálogo social mejorará la capacidad de los mandantes tripartitos para participar en un diálogo y negociaciones efectivos a todos los niveles de la formulación de políticas. A su vez, esto permitirá mejorar su capacidad para abordar los demás objetivos estratégicos. Las decisiones de la Conferencia, en particular la Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo (2011) y el resultado de la discusión recurrente sobre el diálogo social que tendrá lugar en la reunión de 2013 de la Conferencia, orientarán las labores.	Con este objetivo estratégico se pretende promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel de los países. En ellas se enuncian las normas sociales mínimas básicas convenidas por los mandantes tripartitos. Cuatro categorías designadas de principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus normas correspondientes — en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y no discriminación en el trabajo — constituyen el epicentro de la lucha que viene librando la OIT por la justicia social y una globalización equitativa. En 2014-2015 se pondrá un nuevo énfasis en el cumplimiento de estos principios y derechos en los Estados Miembros de conformidad con la resolución adoptada en la materia por la Conferencia en 2012, haciendo especial hincapié en las medidas de apoyo para asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales y en la economía informal. Asimismo, se dará prioridad a reforzar los vínculos con otros objetivos estratégicos, en particular prestando una asistencia específica a los mandantes para reducir las deficiencias señaladas por los órganos de control de la OIT en la aplicación de las normas, incrementar el número de casos de progreso y apoyar los esfuerzos encaminados a ratificar los instrumentos actualizados, en particular los convenios sobre gobernanza.

40. En el recuadro que figura a continuación se exponen los enfoques que la OIT ha estado promoviendo para la adopción de una estrategia integrada en pro del trabajo decente, tal y como se preconiza en la Declaración de la OIT sobre la

justicia social para una globalización equitativa, así como los tipos de resultados que la Organización se propone lograr en 2014-2015 basándose en enfoques integrados similares.

Estrategia integrada en pro del trabajo decente: enseñanzas extraídas de la experiencia

El Brasil ha logrado impulsar el crecimiento económico junto con la expansión del empleo formal — en particular en las pequeñas y medianas empresas (PYME) y entre los trabajadores domésticos —, la protección social y los derechos en el trabajo. La OIT ha proporcionado asistencia técnica en todos estos ámbitos.

Viet Nam, en colaboración con la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), y a través del programa Better Work, ha mejorado las condiciones de trabajo, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la legislación nacional del trabajo y la competitividad de las empresas en la industria del vestido.

En Nepal, el Gobierno y los interlocutores sociales han trabajado con la OIT para reformar la legislación en materia de protección del empleo e introducir un seguro de desempleo, con el fin de conjugar de manera equilibrada la protección de los trabajadores con la flexibilidad de las empresas.

En Jordania, una amplia Estrategia Nacional de Empleo puesta en marcha en 2011 combina medidas para fomentar la creación de empleo, incrementar la empleabilidad — en particular para

los jóvenes y las mujeres —, mejorar las condiciones de trabajo y establecer un piso de protección social.

En Ucrania, un programa de fomento del empleo para 2012-2017 basado en el Acuerdo tripartito nacional sobre el empleo combina el empleo productivo, la protección social y la transformación del mercado de trabajo.

En Ghana, un Plan nacional de acción contra el trabajo infantil y una Estrategia nacional complementaria en materia de protección social tienen por objetivo reducir la pobreza extrema a través de un enfoque integrado orientado a zonas específicas y de planes de acción comunitarios.

En Marruecos, la competitividad de la industria textil y del vestido ha mejorado gracias a la acción tripartita centrada en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el empleo.

Prioridades de las regiones en materia de trabajo decente

41. La crisis mundial de 2008 puso fin a un período de elevado crecimiento mundial. Las perspectivas para 2014-2015 no apuntan a una recuperación rápida de las tasas de crecimiento económico y los niveles de empleo registrados antes de la crisis. Para seguir afrontando los

persistentes desafíos en materia social y de desempleo en todas las regiones será necesario renovar los compromisos y formular políticas sólidas. En el cuadro 5 se destacan algunos de los principales desafíos.

Cuadro 5. Principales desafíos en materia de trabajo decente

	África	Américas*	Estados árabes	Asia-Pacífico	Europa-Asia Central*
Trabajadores pobres (2 dólares EE.UU. al día) como proporción del empleo total (2011)	57,1	7,0	7,8	35,5	4,9
Tasa de desempleo de los jóvenes (2011)	13,4	14,3	27,6	10,0	19,3
Empleo en las microempresas (porcentaje de empleo no agrícola en empresas con diez asalariados o menos)	87,6	57,2	n.a.	79,3	34,0
Gasto público en protección social como porcentaje del PIB (ponderado en función de la población)	5,8	13,7	10,4	4,5	17,3
Cobertura por vejez (proporción de la población que recibe una pensión, ponderada en función de la población de 65 años o más)	26,3	59,3	31,9	44,2	93,0
Porcentaje de ratificación de los ocho convenios fundamentales como proporción del total de posibles ratificaciones por región	95,4	94,3	78,4	67,6	99,8
Porcentaje de ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (núm.144) como proporción del total de posibles ratificaciones por región	68,5	82,9	45,5	55,9	84,3

* Con excepción de las cifras relativas al desempleo de los jóvenes y a las ratificaciones, las regiones no incluyen a América del Norte, la Unión Europea y Europa Occidental (países no pertenecientes a la UE).

Fuentes: Empleo: OIT, Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa (EAPPE), sexta edición, actualización de julio de 2012 (en inglés); OIT, *Trends econometric models*, octubre de 2012; Banco Mundial, Informe sobre el desarrollo mundial 2013: Empleo; Protección social: cálculos de la OIT basados en los datos de la OIT, el FMI, el Banco Asiático de Desarrollo y la CEPAL o en fuentes de datos nacionales; Normas: OIT, sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX).

42. El programa de la OIT para 2014-2015 se orientará a responder a esos desafíos, que determinaron los mandantes tripartitos a través de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las reuniones regionales. En el siguiente recuadro se destacan las principales prioridades para el bienio definidas en las reuniones regionales en los últimos años.

El objetivo y la formulación del programa de la OIT vendrán determinados por las distintas necesidades y circunstancias de los diferentes países de cada región, y por las prioridades determinadas por los mandantes en cada uno de ellos, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País.

Trabajo decente en las regiones: orientaciones proporcionadas en las reuniones regionales

En la *decimoséptima Reunión Regional Americana* (diciembre de 2010) se señalaron algunos desafíos con respecto a la aplicación del Programa de Trabajo Decente en la región, en particular en relación con la consolidación de la democracia, la disminución de las desigualdades, y el fortalecimiento de los derechos y de los mecanismos de participación, en particular el diálogo social. Los mandantes indicaron que hacen falta políticas públicas y privadas que sitúen el empleo, en particular para los jóvenes, en el centro de las estrategias de desarrollo. Asimismo, en la Reunión se reafirmó la necesidad de ampliar la seguridad social y se solicitó el apoyo de la OIT para: fortalecer la campaña en pro del respeto de la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva; fomentar un entorno propicio al desarrollo de empresas sostenibles; y fortalecer la capacidad de los ministerios de trabajo para que puedan responder a los nuevos desafíos del mundo del trabajo.

En la *duodécima Reunión Regional Africana* (octubre de 2011) se apoyó una visión común para acelerar la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el continente. Dicha visión comprende los siguientes elementos: vías de crecimiento incluyente que generan puestos de trabajo y contribuyen a reducir la pobreza; inversiones en las competencias profesionales y las empresas sostenibles; acciones concretas para promover el empleo de los jóvenes; programas integrales en apoyo del empleo rural; medidas en apoyo de la formalización, inclusive a través de la promoción de la economía social; políticas nacionales en materia de pisos de protección social; la incorporación de las normas internacionales del trabajo a las legislaciones nacionales, en particular para promover la igualdad de género, y un diálogo social sólido como mecanismo esencial de gobernanza.

En la *decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico* (diciembre de 2011), en la que también participaron países de la región de los Estados árabes, se instó a que se adoptaran paquetes de políticas para promover un crecimiento equitativo e intensivo en empleo, basado en el diálogo social y en los derechos y la protección en el trabajo. Se hizo también hincapié en la necesidad, entre otras cosas, de: crear un entorno más propicio para las empresas sostenibles y aumentar las inversiones intensivas en empleo; fomentar la negociación colectiva y el establecimiento de sistemas de salario mínimo, construir pisos de protección social efectivos; promover un crecimiento más respetuoso del medio ambiente y empleos verdes; aplicar medidas que aborden los problemas del empleo de los jóvenes y de la migración laboral; y mejorar la ratificación de las normas fundamentales del trabajo y de los convenios sobre gobernanza.

En la *novena Reunión Regional Europea: Empleo, Crecimiento y Justicia Social* (abril de 2013) se examinará la forma en que las políticas macroeconómicas y microeconómicas pueden hacer posible un crecimiento intensivo en empleo, la promoción de empleos de calidad mediante un diálogo social y una negociación colectiva eficaces, la crisis del empleo de los jóvenes y los desafíos planteados por el envejecimiento de la sociedad, y la promoción de las normas internacionales del trabajo y la coherencia de las políticas en Europa. Las conclusiones de la Reunión se tendrán en cuenta en la aplicación del programa de la OIT para 2014-2015 en Europa y Asia Central.

Igualdad de género y no discriminación

43. La igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la OIT y un componente transversal de la estrategia integrada para el trabajo decente preconizada en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada en 2009 por la Conferencia y el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015, junto con las normas internacionales del trabajo y otras

decisiones de gobernanza pertinentes, orientan la labor de la OIT en relación con los cuatro objetivos estratégicos y los 19 resultados.

44. Una de las líneas de acción se centrará en la promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo que afectan al derecho de las mujeres y los hombres a la igualdad en el trabajo y son esenciales para el ejercicio de otros derechos. Se hará especial hincapié en los convenios fundamentales sobre la igualdad de género y sobre la libertad sindical y la

negociación colectiva, así como en las normas dirigidas a las categorías de trabajadores especialmente vulnerables a situaciones de desigualdad de trato y discriminación, en particular el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200). El apoyo de la OIT se centrará en intervenciones que permitan a los mandantes: i) comprender mejor y aplicar el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por «trabajo de igual valor»; ii) identificar y resolver situaciones de discriminación directa, indirecta y múltiple; iii) negociar cuestiones relativas a la igualdad de género en las relaciones laborales y la negociación colectiva, y iv) facilitar el acceso equitativo de las mujeres a empleos remunerados que conduzcan al empoderamiento económico y a la igualdad en el mercado de trabajo, especialmente en la economía informal, las zonas rurales y las zonas francas industriales (ZFI), y en particular en lo que respecta a las trabajadoras migrantes y domésticas.

45. La estrategia reforzará la capacidad nacional de los sistemas de inspección del trabajo, de los tribunales y de los mecanismos de resolución de conflictos para controlar y hacer aplicar la legislación en materia de igualdad de género y no discriminación en el trabajo. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), la OIT formará a inspectores del trabajo para que puedan detectar, prevenir y reparar los casos de discriminación por motivos de género.

46. Se emprenderán actividades para sensibilizar a los mandantes de la OIT, los responsables de la formulación de políticas, los legisladores y los investigadores acerca de las ventajas de contar con políticas y programas generadores de empleo que tengan en cuenta la dimensión de género. Para ello, será determinante potenciar la representación y la voz de las mujeres.

47. Se respaldará el logro de los resultados de los países mediante productos que incluirán datos desglosados por sexo y análisis en los que se tendrá en cuenta la perspectiva de género, auditorías participativas de género y actividades de formación para facilitadores de auditorías de género, cursos sobre la incorporación de las consideraciones de género e intervenciones específicas adaptadas a las circunstancias nacionales. La Red de Género integrada por funcionarios de las oficinas de la OIT de todo el mundo desempeñará una función de apoyo en este sentido.

48. La OIT intensificará las relaciones de colaboración que mantiene con entidades de las Naciones Unidas, como ONU-Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La OIT seguirá siendo un miembro activo de la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Mujer y la Igualdad de Género y establecerá nuevas alianzas con organismos e instituciones multilaterales, incluidos los que participan en la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, para promover los enfoques de la igualdad de género en total conformidad con los principios y valores de la OIT.

Esferas de importancia decisiva para la adopción de medidas prioritarias en 2014-2015

49. Se ha definido un número limitado de esferas de importancia decisiva, que se detallan más abajo, en cuyo marco se llevarán a cabo las actividades prioritarias en 2014-2015. Cada una de estas esferas combina actividades previstas en relación con varios de los 19 resultados del marco estratégico de la OIT, y se articula con éstos a través de los indicadores correspondientes, los cuales permitirán medir los resultados concretos obtenidos. A continuación se presenta una breve descripción de la labor prevista en las distintas esferas, seguida de una

indicación de los principales resultados que se espera lograr respecto de cada una de ellas, tal y como figura en los enunciados de la estrategia correspondientes a cada resultado. Durante la fase de aplicación se identificarán otros resultados. La cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las normas internacionales del trabajo y la incorporación de la perspectiva de género caracterizarán la labor que se llevará a cabo en todas las esferas de importancia decisiva.

Esfera	Principales resultados
Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente	
La OIT intensificará sus actividades de investigación y asesoramiento en materia de políticas sobre los vínculos que existen entre el crecimiento económico, el empleo y la inclusión social teniendo en cuenta las distintas condiciones, etapas de desarrollo y recursos, y en respuesta a las crisis y las transiciones. La OIT abordará esta cuestión centrándose en: el nivel y la composición de la inversión; la promoción de condiciones propicias para el desarrollo empresarial y el crecimiento; la combinación de políticas macroeconómicas prestando especial atención a sus repercusiones en el empleo; las políticas e instituciones que favorecen el desarrollo de competencias profesionales, la búsqueda de empleo y la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo; la financiación de la protección social; la legislación y las instituciones relativas a la protección del empleo, los contratos de trabajo, el tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo; y la función y determinación de los salarios. Los análisis basados en datos empíricos y las comparaciones entre países servirán para definir una serie de opciones de política que pueden utilizar los mandantes para fomentar un crecimiento incluyente e intensivo en empleo. La Oficina prestará asistencia técnica sobre estas cuestiones a los países que lo soliciten.	■ Fomento del empleo ■ Condiciones de trabajo ■ Diálogo social y relaciones laborales ■ Incorporación del trabajo decente
Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes	
En la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012) se hizo un llamamiento para hacer frente a la crisis mundial del empleo que afectaba a los jóvenes de ambos sexos mediante la adopción de un enfoque multidimensional que combinara políticas económicas y políticas relativas al mercado de trabajo, las competencias profesionales y los derechos de los jóvenes. La OIT colaborará con los mandantes para recabar datos empíricos sobre estas políticas y prestar apoyo técnico e impulsar la creación de capacidad en el marco de las políticas y los programas relativos al empleo de los jóvenes. Se prestará especial atención a las políticas macroeconómicas de apoyo y al fomento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, a fin de tender puentes entre la formación y el mundo del trabajo, en particular a través de programas de aprendizaje de calidad basados en un sólido diálogo social, así como al desarrollo de la iniciativa empresarial de los jóvenes. La OIT trabajará en colaboración con una amplia gama de instituciones que promueven el empleo juvenil.	■ Fomento del empleo ■ Desarrollo de las competencias profesionales ■ Empresas sostenibles ■ Trabajo infantil
Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	
En la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) se brindan orientaciones a los Estados Miembros para establecer y mantener pisos de protección social para todas las personas como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social. La OIT prestará apoyo a los mandantes en la concepción y la puesta en práctica de pisos de protección social, por medio de las instituciones de diálogo social, y en coordinación con otras políticas sociales y económicas que reducen la vulnerabilidad y promueven el empleo formal y decente. Los conocimientos especializados en materia de seguridad social se combinarán con las competencias profesionales y la empleabilidad, la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, así como con análisis económicos, con el fin de garantizar la sostenibilidad de la protección social en el marco de políticas fiscales adecuadas.	■ Seguridad social ■ VIH/SIDA ■ Diálogo social y relaciones laborales
Productividad y condiciones de trabajo en las PYME	
Las PYME pueden crecer si, gracias a un entorno propicio adecuado, aumentan su productividad y mejoran las condiciones de trabajo. La iniciativa empresarial, junto con una mano de obra cualificada y condiciones de trabajo decentes, puede estimular la productividad y la competitividad, y constituir la base de empresas sostenibles. La OIT elaborará un programa de asesoramiento en materia de políticas y orientaciones prácticas, cooperación técnica y creación de capacidad que se basará en datos empíricos relativos a políticas y prácticas eficaces caracterizadas por el refuerzo mutuo entre la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad y de los salarios. Las esferas en materia de políticas incluyen el entorno normativo, la mejora de las competencias profesionales, la seguridad y salud en el trabajo y otras condiciones de trabajo, y la protección social. Esto también se tendrá en cuenta en la labor relativa a la formalización de las PYME.	■ Desarrollo de las competencias profesionales ■ Empresas sostenibles ■ Condiciones de trabajo ■ Seguridad y salud en el trabajo

Esfera	Principales resultados
Trabajo decente en la economía rural	
La economía rural representa una proporción elevada del empleo total en muchas economías emergentes y en desarrollo con importantes problemas de déficit en materia de trabajo decente. La OIT centrará su programa en promover el empleo productivo y el trabajo decente en las zonas rurales que permitan a los trabajadores pobres aumentar su productividad y sus ingresos a través de actividades agrícolas y no agrícolas. La OIT apoyará a los mandantes y colaborará con interlocutores externos para recabar pruebas y crear capacidad con vistas a mejorar la productividad de las pequeñas explotaciones agrícolas, en particular las cooperativas, crear y poner en marcha empresas no agrícolas, realizar inversiones en infraestructuras intensivas en empleo, extender los sistemas de protección social a los pequeños propietarios y a las microempresas y apoyar medidas que aborden las condiciones de los trabajadores asalariados rurales y garanticen el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo pertinentes.	- Fomento del empleo - Empresas sostenibles - Protección social - Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva - Trabajo infantil
Formalización de la economía informal	
Pese al rápido crecimiento económico en muchas economías emergentes y en desarrollo, una gran proporción de personas empleadas trabajan en entornos informales; la OIT examinará la experiencia y buenas prácticas actuales, extraerá enseñanzas y promoverá los factores que estimulan la transición a la economía formal, centrándose en las microempresas y las pequeñas empresas de determinados sectores económicos y en categorías de trabajadores con condiciones de empleo informales. El asesoramiento en materia de políticas, la cooperación técnica y la creación de capacidad fomentarán la transición a la economía formal a través de políticas empresariales, de empleo, laborales y sociales adecuadas. La OIT colaborará con gobiernos y otros interlocutores para elaborar y promover leyes y normas que incentiven la formalización de la economía informal. Fortalecerá la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para llegar a los trabajadores y las empresas del sector informal a fin de promover una transición efectiva a la economía formal.	- Fomento del empleo - Desarrollo de las competencias profesionales - Empresas sostenibles - Condiciones de trabajo - VIH/SIDA - Normas internacionales del trabajo
Reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo	
Esta tarea se centrará en desarrollar la capacidad de los mandantes para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo de las leyes y reglamentaciones nacionales del trabajo, las normas internacionales del trabajo ratificadas y los convenios colectivos aplicables. Para ello se mejorará la colaboración entre los empleadores y los trabajadores en lo que respecta al cumplimiento de las normas; se reforzarán las funciones de la inspección y la administración del trabajo en materia de control del cumplimiento y prevención; se ofrecerán servicios de asistencia técnica y desarrollo de la capacidad a las instituciones públicas encargadas de velar por la inspección y el cumplimiento de las normas y a los interlocutores sociales; se prestará apoyo en la elaboración de la legislación del trabajo y de mecanismos eficaces de solución de conflictos; y se constituirán alianzas público-privadas. La OIT colaborará con los mandantes para desarrollar enfoques innovadores y complementarios en lo que respecta al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, incluso en la economía informal.	- Administración del trabajo y legislación laboral - Trabajo decente en los sectores económicos - Normas internacionales del trabajo
Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	
Las formas inaceptables de trabajo incluyen condiciones que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores o mantienen a los hogares en situación de pobreza extrema. Se prestará una atención prioritaria a las categorías más vulnerables de trabajadoras y trabajadores, en función de cada contexto nacional. Se utilizarán todos los medios de acción de que dispone la OIT, y se combinará el asesoramiento en materia de políticas basado en datos empíricos con la cooperación técnica, las alianzas y la creación de capacidad. Uno de los principales objetivos será corregir las deficiencias en materia de protección y reforzar las capacidades para remediar tales deficiencias. Esta labor complementará la de promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo.	- Trabajo forzoso - Trabajo infantil - Discriminación en el trabajo - Migración laboral - Seguridad y salud en el trabajo

Resultados que se espera lograr en 2014-2015

50. En esta sección se enumeran los 19 resultados del marco estratégico junto con el enunciado de la estrategia, los indicadores, los criterios de medición y las metas correspondientes para todo el bienio. Cada enunciado de estrategia se presenta con una estructura estándar que comprende cuatro

secciones: objetivo y prioridades de la estrategia; medios de acción y apoyo de los mandantes; igualdad de género y no discriminación, y alianzas. Para cada resultado se incluye asimismo un proyecto de presupuesto estratégico.

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

51. El objetivo general de la estrategia es capacitar a los Estados Miembros de la OIT para que formulen y pongan en práctica políticas que promuevan el empleo pleno y productivo. La estrategia se basa en dos aspectos interrelacionados: las políticas económicas que generan empleo de calidad, y las políticas e instituciones del mercado de trabajo que facilitan la transición hacia el trabajo decente para los grupos desfavorecidos. Esto incluye intervenciones a corto plazo y medidas anticíclicas junto con reformas estructurales a mediano plazo.

52. En 2014-2015, la estrategia se centrará en tres prioridades y sinergias conexas:

- políticas y programas de empleo, en particular en el contexto de las respuestas a la crisis y las reformas;
- empleo juvenil;
- economía rural y economía informal.

53. La estrategia está basada en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122), el Programa Global de Empleo (2003), y las decisiones de la Conferencia sobre el Pacto Mundial para el Empleo (2009), la discusión recurrente sobre el empleo (2010), la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (2008) y la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción (2012).

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

54. El apoyo que la OIT ha de brindar a 50 países consistirá en esfuerzos sostenidos en materia de análisis y recopilación de datos, servicios de asesoramiento adaptados a las necesidades e iniciativas de creación de capacidad específicas.

55. La OIT hará hincapié en reforzar la capacidad nacional para formular y poner en práctica marcos de desarrollo y presupuestos que den prioridad a la promoción de un crecimiento económico sólido, sostenido y equilibrado y a la formulación de programas de creación de empleo con metas apropiadas en el ámbito del empleo. Esto incluirá el apoyo al diálogo tripartito sobre las opciones en materia de políticas y la investigación y generación de datos sobre el mercado de trabajo a nivel nacional. Asimismo, se potenciarán los mecanismos de coordinación interministerial, así como los sistemas de seguimiento con respecto

al empleo y la capacidad de los órganos tripartitos, como los consejos de asesoramiento económico y social, a fin de promover la coherencia de las políticas entre los distintos ministerios, el sector privado y las instituciones del mercado de trabajo.

56. Se apoyará la asistencia técnica brindada en el ámbito de los países, así como las actividades de promoción de alcance mundial con una serie de metodologías y productos analíticos. Esto abarcará lo siguiente: investigaciones sobre políticas macroeconómicas favorables al empleo, simulaciones basadas en modelos de políticas destinadas a incentivar el crecimiento, reforma del mercado de trabajo y estrategias industriales y sectoriales; guías de recursos para la fijación de objetivos en materia de empleo y la planificación presupuestaria orientada al empleo y el examen de los gastos públicos con una perspectiva integrada respecto del empleo y la protección social; seguimiento y mecanismos de evaluación de las políticas de empleo a nivel nacional; y evaluación del impacto de las inversiones sobre el empleo. Se desarrollarán los temas abordados periódicamente en la publicación *Tendencias mundiales del empleo*, en particular en relación con los jóvenes y el empleo, los repertorios de políticas nacionales de respuesta a las crisis, y las bases de datos sobre la política de empleo y el empleo juvenil, y se facilitará el acceso de los mandantes a los mismos.

57. La labor relativa al empleo de los jóvenes consolidará y ampliará la base de conocimientos de la OIT sobre las cuestiones siguientes: cuestiones emergentes y evaluaciones comparativas basadas en datos empíricos sobre políticas y medidas que dan resultado, incluido el análisis y la difusión de 30 encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo; diseño y selección de enfoques destinados a aumentar la eficacia y la difusión de políticas activas de mercado de trabajo para jóvenes desfavorecidos (especialmente en las economías rural e informal); evaluación y examen de buenas prácticas en el marco de programas de desarrollo de la capacidad empresarial de los jóvenes, metodologías para anticipar las necesidades en materia de competencias laborales y programas de aprendizaje; reseñas de políticas sobre respuestas para hacer frente a la crisis, incluidos los sistemas de garantía y las medidas de activación y protección; investigaciones sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes adolescentes que realizan tareas peligrosas, así

como sobre modalidades de organización del trabajo y salarios.

58. En el ámbito de los países, el apoyo de la OIT se centrará en reforzar la capacidad de los mandantes para elaborar, supervisar y evaluar planes de acción nacionales de duración determinada y programas de empleo juvenil eficaces. Se promoverá la cooperación entre países mediante el intercambio de buenas prácticas, exámenes inter-pares entre múltiples países y otras plataformas de cooperación Sur-Sur.

59. Las actividades de creación de capacidad y de asistencia técnica en relación con la economía rural y la economía informal se centrarán en las medidas destinadas a facilitar la transición hacia la economía formal y la creación de empleo. Esto comprenderá, entre otras cosas, capacitar a los mandantes para que puedan emprender obras de infraestructura intensivas en empleo, programas de empleo público innovadores, incluidos los relativos a la preservación del medio ambiente y los servicios sociales, y las intervenciones en materia de finanzas sociales para reducir la vulnerabilidad de los pobres. Los países afectados por desastres naturales y los que salen de un conflicto serán objeto de especial atención. El apoyo de la OIT a las medidas tendentes a facilitar la transición a la economía formal hará hincapié en grupos y sectores específicos en función de las circunstancias y necesidades nacionales. En el marco del seguimiento de las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas en 2012 por la Conferencia, se llevarán a cabo investigaciones sobre experiencias prometedoras realizadas por países que vinculan el empleo y la generación de ingresos con la protección social, y los resultados de esas investigaciones se tendrán en cuenta en la reunión de seguimiento de expertos sobre la economía informal.

60. Se coordinarán iniciativas de desarrollo de la capacidad con el Centro de Turín, mediante cursos regionales anuales sobre economía laboral, política de empleo, inversiones intensivas en empleo, innovaciones en los programas de empleo público, obras públicas «verdes» para crear empleos verdes y empleo juvenil.

□ Igualdad de género y no discriminación

61. Se elaborarán herramientas perfeccionadas para impulsar políticas y programas que tengan en cuenta la igualdad de género, sobre la base de los resultados de la evaluación de las estrategias por país de bienios anteriores. Las estrategias de fortalecimiento de la capacidad para la transición hacia la economía formal prestarán particular atención a las preocupaciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres.

□ Alianzas

62. Proseguirán y se reforzarán las alianzas relativas a la política de empleo establecidas con instituciones multilaterales, con inclusión del Banco Mundial, bancos e instituciones regionales de desarrollo, instituciones académicas e instituciones de desarrollo de políticas pertinentes, al igual que las alianzas a nivel de país en el marco de los equipos de las Naciones Unidas en los países (UNCT). En el plano mundial, la OIT colaborará con las instituciones financieras internacionales, los organismos del sistema de las Naciones Unidas, y los medios académicos para emprender la labor de seguimiento de Río+20 y la labor relativa a la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015, así como para movilizar recursos con objeto de llevar a cabo actividades nacionales sobre el empleo de los jóvenes.

Indicadores

Indicador 1.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran políticas y programas de empleo nacionales, sectoriales o locales en sus marcos de desarrollo

Medición

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

- los marcos nacionales de desarrollo (planes quinquenales, estrategias de reducción de la pobreza) dan prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus estrategias de análisis macroeconómicos, sectoriales o de estímulo económico;
- en consulta con los interlocutores sociales, se desarrollan políticas nacionales de empleo y/o estrategias sectoriales pormenorizadas, que son aprobadas por el gobierno (gabinete, parlamento o comités interministeriales).

Criterio de referencia

10 Estados Miembros

Meta

18 Estados Miembros, de los cuales 9 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Indicador 1.2: Número de Estados Miembros cuyas autoridades públicas nacionales, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas en materia de finanzas sociales que fomentan empleos y servicios decentes para los trabajadores pobres por intermedio de instituciones financieras locales	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - el gobierno, un banco central o una autoridad reguladora equivalente adopta una política en materia de finanzas sociales que establece incentivos para las instituciones financieras locales a fin de encauzar sus operaciones hacia la promoción de empleo productivo y trabajo decente para los trabajadores pobres, en particular mediante modificaciones en su cartera de clientes y/o en la gama de los servicios prestados; - se crean o refuerzan las capacidades de las organizaciones de empleadores o de trabajadores para abordar las políticas y los instrumentos financieros, tal como queda documentado, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de nuevos cursos de formación, servicios o campañas promocionales; - se integran los microseguros en las estrategias del gobierno o de las instituciones financieras nacionales a fin de reducir la vulnerabilidad de los pobres mediante prestaciones relativas a la seguridad social u otras cuestiones de índole laboral.	
Criterio de referencia	Meta
0	8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 1 en Asia y el Pacífico

Indicador 1.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, ponen en marcha o refuerzan sistemas de información y análisis sobre el mercado laboral y difunden información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al primero y a uno de los otros dos criterios siguientes: - el Estado Miembro facilita información sobre los indicadores de los ODM relativos al empleo pleno, productivo y decente; - las unidades de información sobre el mercado laboral están vinculadas con los sistemas nacionales de seguimiento; - se facilitan a la OIT datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional a efectos del seguimiento y la comparación internacional.	
Criterio de referencia	Meta
4 Estados Miembros	11 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 4 en Asia y el Pacífico

Indicador 1.4: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, incluyen el fomento del empleo productivo, el trabajo decente y las oportunidades de obtener ingresos en sus medidas de reducción de riesgos y recuperación en casos de catástrofe, así como en sus programas de prevención de conflictos, reconstrucción y recuperación	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se están aplicando programas de recuperación sostenibles centrados en el empleo para hacer frente a las pérdidas de empleos ocasionadas por catástrofes o conflictos; - uno o más de los mandantes tripartitos aplican una estrategia de sensibilización y formación destinada a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, con el fin de preparar a los interlocutores sociales para que puedan participar mejor en los programas de recuperación posteriores a las crisis.	
Criterio de referencia	Meta
6 Estados Miembros	10 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 1 en Asia y el Pacífico

Indicador 1.5: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, están incrementando el contenido de empleo de las inversiones en programas de infraestructura y desarrollo local con alto coeficiente de empleo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - se establece o refuerza un mecanismo en el que participan el gobierno y los interlocutores sociales con miras a orientar, supervisar y evaluar el contenido de empleo de las inversiones públicas en infraestructura incluidas en los marcos nacionales de desarrollo; - se ponen en práctica programas de obras de infraestructura con alto coeficiente de empleo en los que se integran los aspectos del Programa de Trabajo Decente relativos a derechos, competencias laborales, iniciativa empresarial, protección social y diálogo social.	
Criterio de referencia	Meta
0	20 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

0

Meta

14 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

1. Fomento del empleo: Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	90 907 777	107 800 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

63. El objetivo general de la estrategia es ayudar a los mandantes a elaborar un marco de políticas e instituciones propicio para desarrollar las competencias profesionales necesarias en respuesta a los cambios tecnológicos y del mercado y ampliar el acceso a una formación de calidad para los grupos desfavorecidos. La labor de la OIT durante el bienio hará hincapié en la ejecución y evaluación de políticas y programas relativos al desarrollo de las competencias profesionales, la discapacidad, y los servicios de empleo, con miras a reforzar la capacidad nacional para:

- mejorar la eficacia y el impacto de los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales;
- facilitar la transición al trabajo decente para los jóvenes mediante la mejora de la formación, de la utilización de las competencias profesionales y de las condiciones de trabajo en las ocupaciones y las pequeñas empresas a las que accedan tras haber completado la formación profesional.

64. La estrategia tiene por finalidad la puesta en práctica de la resolución de 2008 de la Conferencia

relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, así como la aplicación efectiva de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Cumple además otros cometidos dimanantes de las decisiones adoptadas por la Conferencia en relación con el Pacto Mundial para el Empleo (2009), la discusión recurrente sobre el empleo (2010) y la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción (2012).

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

65. La labor relativa a los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales se centrará en el análisis de las necesidades en materia de competencias profesionales por medio de evaluaciones nacionales y sectoriales del empleo a fin de reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales y de mejorar la empleabilidad de los trabajadores a los que se imparte formación. La OIT colaborará con los mandantes para reforzar las instituciones que vinculan la formación con el mercado de trabajo, como los consejos sectoriales sobre competencias profesionales, los servicios de empleo, los sistemas de capacitación de docentes de la formación profesional, y los sistemas de financiación y gobernanza en la materia. La asistencia técnica se

orientará también a la formulación de estrategias de formación sectoriales, a fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan promover la formación mediante el diálogo social, y de dotar a los servicios públicos de empleo de las herramientas necesarias para responder a las crisis económicas.

66. La labor relativa a los jóvenes comprenderá el apoyo a los mandantes para reforzar las alianzas público-privadas a fin de ampliar los programas de aprendizaje profesional de calidad en la economía formal y de mejorar la calidad del aprendizaje informal en las zonas pobres y rurales; de capacitar a los servicios públicos de empleo para que mejoren sus servicios de orientación profesional y colocación, y de integrar las competencias profesionales fundamentales en la formación general y la capacitación profesional con objeto de preparar mejor a los jóvenes para el trabajo y el aprendizaje continuo. En África, los programas de formación basados en la comunidad vincularán la capacitación profesional al desarrollo del espíritu emprendedor para mejorar los medios de vida de los jóvenes de las zonas rurales y los programas de aprendizaje informales se incorporarán de manera apropiada en las estrategias destinadas a retirar a los niños del trabajo forzoso y de los trabajos peligrosos.

67. La labor analítica multidisciplinaria relativa a la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas (PYME), que comenzó en 2012 con la recopilación de información y la realización de pruebas piloto, servirá de base para proporcionar asesoramiento en materia de políticas y asistencia directa a los países. La OIT se centrará en la mejora de la calidad del aprendizaje y de la formación en el lugar de trabajo para facilitar la transición de los trabajadores y de las pequeñas empresas de actividades informales con baja productividad hacia el trabajo en la economía formal con un nivel más alto de productividad.

68. La cooperación técnica y los servicios de asesoramiento en materia de políticas respaldarán los resultados en por lo menos 25 Estados Miembros. Se movilizarán recursos con miras a ampliar la utilización de los productos que han dado resultados concretos en el ámbito de la cooperación técnica, tales como el Programa de Capacitación para Fomentar la Autonomía Económica Rural (TREE), y para aplicar nuevos productos a fin de satisfacer nuevas necesidades, tales como las competencias profesionales necesarias para los empleos verdes y para la diversificación del comercio y la economía.

69. La colaboración con el Centro de Turín permitirá ampliar el intercambio de conocimientos y las actividades de formación entre regiones, en

particular a través de la Academia de Competencias. La plataforma mundial público-privada de intercambio de conocimientos sobre competencias profesionales para el empleo reunirá y difundirá experiencias de empresas, sindicatos y organizaciones internacionales. Asimismo, se promoverá la cooperación Sur-Sur por medio del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), la comunidad de Prácticas para Asia y el Pacífico de la OIT, y la labor relativa a la migración y el reconocimiento de las competencias en Europa Sudoriental y en los países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN).

□ Igualdad de género y no discriminación

70. La estrategia contribuirá a mejorar la inclusión social al ayudar a los mandantes a lograr que la formación de calidad y los servicios de empleo sean accesibles para las mujeres y los hombres en las zonas rurales y para las personas con discapacidad. Gracias a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores podrán seguir intercambiando experiencias sobre la contratación y la formación de personas con discapacidades. Se divulgarán los resultados de las investigaciones sobre cómo superar la segregación laboral basada en el sexo en los sistemas de aprendizaje mediante la metodología revisada para mejorar el aprendizaje informal. Las intervenciones prácticas sobre la inclusión de la discapacidad y la no discriminación llevadas a cabo en primer lugar en África Oriental y Asia Oriental se adaptarán para aplicarse en los Estados árabes y el Caribe.

□ Alianzas

71. La OIT proseguirá su labor con el Grupo de Trabajo interinstitucional sobre educación y formación técnica y profesional, en el que participan 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, con miras a mejorar la coherencia en el apoyo que se presta a los países, recurriendo asimismo al Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20 para mejorar los indicadores de las competencias laborales y apoyar los planes de acción sobre aptitudes para el empleo en los países de bajos ingresos. La labor llevada a cabo con la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE) y la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT) contribuirá a: a) ampliar el alcance de las metodologías y productos de la OIT, y b) que la OIT pueda seguir de cerca las necesidades que

van surgiendo. La dirección compartida del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de las Naciones Unidas,

proporcionará una vía para recurrir a los fondos fiduciarios de donantes múltiples a fin de apoyar los esfuerzos nacionales en materia de no discriminación e inclusión.

Indicadores

Indicador 2.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, integran el desarrollo de las competencias profesionales en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo

Medición

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

- en el proceso nacional de redacción o de revisión de las estrategias nacionales de desarrollo se incluyen explícitamente políticas de desarrollo de las competencias profesionales;
- se establece o refuerza una entidad gubernamental (interministerial, en la mayoría de los casos) encargada de integrar las competencias profesionales y la educación en las estrategias sectoriales o nacionales de desarrollo (como los ODM, los DELP o los planes quinquenales nacionales);
- hay a nivel nacional o local instituciones tripartitas que se ocupan de coordinar la oferta y la demanda de competencias profesionales;
- se aplican medidas específicas para vincular las competencias profesionales con las estrategias de desarrollo que requieren capacidades en los ámbitos de la tecnología, el comercio, el medio ambiente, o la ciencia y la investigación.

Criterio de referencia

6 Estados Miembros, de los cuales 2 en África

Meta

16 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

8 Estados Miembros

Meta

7 Estados Miembros, de los cuales 3 en África y 4 en Asia y el Pacífico

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

11 Estados Miembros

Meta

5 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Indicador 2.4: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, fortalecen los servicios de empleo para cumplir los objetivos de la política de empleo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes: - se establece o revitaliza una entidad administrativa compuesta por funcionarios públicos encargada de desempeñar las funciones descritas en el Convenio núm. 88; - se establece o revitaliza una bolsa de trabajo que tiene por cometido asegurar de forma dinámica la correspondencia entre las ofertas de empleo y los solicitantes de empleo; - se está aplicando un plan de prestación de servicios de promoción del empleo de los grupos típicamente excluidos del mercado de trabajo, según lo confirman la asignación presupuestaria correspondiente y los informes de avance presentados con regularidad; - se adopta legislación nacional relativa a la reglamentación de las agencias de empleo privadas.	
Criterio de referencia	Meta
4 Estados Miembros, de los cuales 2 en África	6 Estados Miembros, de los cuales 2 en los Estados árabes, 1 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

Indicador 2.5: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, desarrollan y aplican políticas y programas integrados para promover el empleo productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes: - el empleo de los jóvenes es una prioridad de las estrategias nacionales de desarrollo o las políticas nacionales de empleo; - el gobierno y los interlocutores sociales elaboran planes nacionales de promoción del empleo de los jóvenes que contienen medidas prioritarias y prevén recursos humanos y financieros para su ejecución; - el gobierno, con el apoyo de los interlocutores sociales, pone en práctica programas nacionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes desfavorecidos; - uno o varios mandantes tripartitos aplican una estrategia de difusión de información, sensibilización, formación o acercamiento relativa al empleo de los jóvenes, según lo confirman pruebas como, por ejemplo, el establecimiento de líneas directas de asistencia telefónica y la divulgación de folletos, cursos de capacitación y servicios o campañas de contratación.	
Criterio de referencia	Meta
6 Estados Miembros, de los cuales 4 en África	15 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

2. Desarrollo de las competencias profesionales: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	47 373 324	45 815 000

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

Estrategia

Objetivos y prioridades de la estrategia

72. El objetivo global de la estrategia es permitir que los Miembros de la OIT apoyen la creación y el crecimiento de pequeñas y medianas empresas

(PYME) y de cooperativas que sean productivas y competitivas, creen empleos decentes para mujeres y hombres y contribuyan a la inclusión social y al desarrollo sostenible. En consonancia con las conclusiones de la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 y las peticiones de los Estados Miembros, la

estrategia de la OIT para el desarrollo empresarial se articula en torno a tres pilares interrelacionados: 1) entorno propicio; 2) iniciativa y desarrollo empresariales, y 3) prácticas responsables en el lugar de trabajo.

73. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- crear un entorno propicio para las empresas sostenibles;
- la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME.

74. La estrategia se basa en las normas internacionales del trabajo pertinentes, concretamente las que se señalan en las conclusiones de la Conferencia de 2007, entre otras la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), y la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). Asimismo, se regirá por la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

75. La OIT mejorará el apoyo a los mandantes para promover empresas sostenibles a través de inversiones en investigación y desarrollo de productos.

76. En lo que respecta al entorno propicio para las empresas sostenibles, la OIT ha elaborado una metodología para evaluar el entorno en el que actúan las empresas, así como distintas herramientas para la creación de capacidad a fin de que los mandantes puedan identificar obstáculos y proponer reformas. En 2014-2015, los nuevos objetivos incluirán: una comparación entre países de las evaluaciones realizadas utilizando la herramienta *Enabling environment for sustainable enterprises* (un entorno propicio para las empresas sostenibles) que mostrará los puntos fuertes y las carencias de la metodología de la OIT; un marco de medición de los resultados de la labor de la OIT con respecto al entorno propicio que se ha puesto a prueba en cuatro Estados Miembros; una evaluación del impacto (diseño experimental) sobre qué medidas dan buenos resultados para la formalización de micro, pequeñas y medianas empresas del sector informal; y una guía y material de formación sobre cómo formalizar micro, pequeñas y medianas empresas.

77. La labor en materia de productividad y condiciones de trabajo en las PYME se centrará en vincular el aumento de la productividad con el desarrollo de competencias y mejores condiciones de trabajo, en particular salarios justos, seguridad y salud en el trabajo, buenas

relaciones de trabajo y mejora de las prácticas medioambientales de las PYME. Esto se basará en las mejores prácticas derivadas de un amplio abanico de actuaciones y metodologías de la OIT, entre otras el programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) y el Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO).

78. La OIT generará datos y análisis (basados en estudios empresariales) para probar empíricamente la interrelación entre una mayor productividad, el desarrollo de competencias, unas buenas condiciones de trabajo, mejoras en el bienestar de los trabajadores y, en última instancia, la competitividad en el sector de las PYME. Los objetivos clave del bienio son: un paquete de asesoramiento en materia de políticas y creación de capacidad; la puesta en marcha del programa PECR de la OIT en otros cuatro Estados Miembros (actualmente, el programa se lleva a cabo en siete países); cuatro notas conceptuales que propondrán alianzas público-privadas a grandes empresas que utilizan el programa PECR de la OIT para formar a sus proveedores en mercados emergentes; dos evaluaciones rigurosas del impacto en la creación de empleo y la calidad del mismo que tienen los programas de la OIT encaminados a promover prácticas responsables en el lugar de trabajo. A este respecto, se prestará apoyo a nivel nacional en África, Asia y América Latina.

79. La Universidad de Verano para el Desarrollo Empresarial Sostenible, un programa de dos semanas de duración organizado junto con el Centro de Turín, seguirá siendo un evento anual de alto nivel, que se complementará con otras ofertas de formación especializada. La Universidad se ampliará a las regiones, siguiendo el ejemplo de la Academia Latinoamericana de Desarrollo Empresarial Sostenible, que se pondrá en marcha en 2013. Junto con la Academia de competencias, contribuirá a difundir, a través de programas de formación en curso, nuevos conocimientos sobre productividad y condiciones de trabajo, gestión responsable de la cadena de suministros y responsabilidad social de las empresas.

80. Se destinarán recursos a prestar asistencia directa a los países en relación con las empresas sostenibles a fin de obtener resultados que puedan contabilizarse en por lo menos 30 Estados Miembros. Los resultados por país se basarán en los productos de la OIT para el desarrollo empresarial sostenible, que abarcan tanto la iniciativa empresarial y la formación, mediante los programas «Conozca su Negocio» o «Inicie y Mejore su Negocio», como la promoción y la gestión de cooperativas (por ejemplo, a través de My.COOP) y el desarrollo de las cadenas de valor y las empresas verdes.

□ Igualdad de género y no discriminación

81. Una serie de herramientas de promoción y creación de capacidad especialmente diseñadas abordarán los problemas en materia de políticas y normativos que obstaculizan el desarrollo empresarial de la mujer. En colaboración con la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, se facilitará a los proveedores de servicios empresariales capacitación y orientaciones sobre la contratación de personas con discapacidad. Todas las otras iniciativas que se describen en esta estrategia tendrán en cuenta la perspectiva de género.

□ Alianzas

82. En colaboración con el Grupo de las Naciones Unidas sobre Desarrollo de la Cadena de Valor, el Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa, la Alianza Cooperativa Internacional y distintas organizaciones intergubernamentales del ámbito de la gestión responsable de la cadena de valor, la OIT se esforzará por lograr que tanto

las PYME como las cooperativas recurran en mayor medida a principios y prácticas empresariales sostenibles. Este objetivo también comportará actividades de promoción a través de alianzas y redes como el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial, la Iniciativa del Pacto Mundial y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas.

83. A través del Programa Empleos Verdes de la OIT, se promoverán nuevas oportunidades para el desarrollo de empresas sostenibles y la creación de empleo decente. Ante el aumento de la demanda, la OIT, junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Iniciativa de empleos verdes y otros asociados, asistirá a los mandantes en la formulación y ejecución de estrategias de desarrollo sostenible con los sectores público y privado que generen trabajo decente y promuevan la inclusión social.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

18 Estados Miembros

Meta

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

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

7 Estados Miembros

Meta

29 Estados Miembros, de los cuales 16 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

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

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

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

Criterio de referencia	Meta
0	14 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

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

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

- se están aplicando estrategias de sensibilización, que incluyen la celebración de consultas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las empresas multinacionales, en relación con áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales;
- se han establecido políticas o programas dirigidos a potenciar los efectos positivos del comercio, la inversión y las actividades de las empresas multinacionales, con especial atención a determinadas áreas temáticas de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, como las políticas generales, el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales.

Criterio de referencia	Meta
0	1 Estado Miembro, en África

Presupuesto estratégico

3. Empresas sostenibles: Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	59 395 993	38 500 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

84. El objetivo global de la estrategia es permitir a los mandantes tripartitos de la OIT que establezcan, refuercen y gestionen a escala nacional sistemas integrales de seguridad social que posibiliten el acceso de todas las personas a prestaciones adecuadas, a fin de reducir la vulnerabilidad a lo largo del ciclo de la vida del trabajador. La estrategia se propone extender estos sistemas en coordinación con otras políticas

encaminadas a reducir la vulnerabilidad y potenciar la calidad, la seguridad y el carácter formal del empleo, la generación de ingresos, las competencias y la empleabilidad, la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles en el marco del trabajo decente.

85. En 2014–2015, la estrategia se centrará en reforzar la capacidad nacional para:

- establecer y mantener pisos nacionales de protección social, en particular a través de la aplicación generalizada de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);

- crear, mantener y seguir desarrollando unos sistemas de seguridad social integrales y sostenibles guiados por las normas de la OIT en materia de seguridad social, sobre la base de la aplicación continuada del Plan de acción sobre seguridad social de 2011.

86. Esta estrategia se rige por la línea de actuación refrendada por el Consejo de Administración acerca del seguimiento de la resolución de la Conferencia relativa a los esfuerzos para hacer realidad los pisos nacionales de protección social en todo el mundo, adoptada en 2012. Asimismo, se hace eco de la estrategia bidimensional para extender la seguridad social y responde a las prioridades identificadas por los mandantes en las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social adoptadas por la Conferencia en 2011, así como en la Recomendación núm. 202.

□ Medidas de acción y apoyo a los mandantes

87. La OIT seguirá elaborando técnicas y herramientas para llevar a cabo análisis integrados sobre cuestiones macroeconómicas y relacionadas con el mercado de trabajo y la protección social, que permitan evaluar el rendimiento a corto y largo plazo de las inversiones en seguridad social. Facilitará asesoramiento a los mandantes para apoyar la ampliación de la seguridad social y promover el empleo de calidad en el contexto imperante de desempleo juvenil e informalidad. Se analizará el gasto y la inversión en el empleo y la protección social con vistas a mejorar la capacidad de los mandantes para evaluar el costo y la incidencia de las políticas pertinentes. Las guías de buenas prácticas ofrecerán parámetros de referencia para el diseño, aplicación y supervisión efectivos de la seguridad social. El Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2014-2015 se centrará en la eficacia y la eficiencia de las políticas de protección social. Las bases de datos de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT y la plataforma virtual Extensión Mundial de la Seguridad Social (GESS) continuarán ofreciendo información, estadísticas y análisis que guiarán la labor realizada en el conjunto de la Oficina sobre los indicadores de trabajo decente y la protección de los trabajadores.

88. Se seguirá prestando apoyo a los Estados Miembros para que puedan ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y otros convenios pertinentes. Los servicios de asesoramiento en materia de formulación y aplicación de políticas y leyes en el marco de una legislación laboral más amplia abordarán las cuestiones relativas a: la cobertura de los trabajadores domésticos y a tiempo parcial y de otros grupos vulnerables de trabajadores; la capacidad de respuesta de los programas a las

necesidades especiales (incluidas las personas con discapacidad o afectadas por el VIH/SIDA); y la extensión de la protección de la maternidad a todas las mujeres. La orientación sobre acuerdos bilaterales y multilaterales apoyará la extensión de la seguridad social a los trabajadores migrantes y a sus familias en los países de origen y de destino. El asesoramiento en materia de políticas también se centrará en fomentar la cobertura y el cumplimiento de los regímenes de seguro de accidentes del trabajo, en concertación con las políticas nacionales de mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

89. Se desarrollará la capacidad de los mandantes y las instituciones tripartitas, como los consejos económicos y sociales y los consejos consultivos tripartitos sobre asuntos laborales, para establecer sistemas nacionales de seguridad social que sean social, económica y fiscalmente adecuados y sostenibles y que incluyan pisos de protección social integrales. La OIT también preparará a los mandantes para gestionar, por medio de sistemas de seguridad social sólidos, las repercusiones sociales y económicas negativas derivadas de las crisis. En colaboración con el Centro de Turín, el Instituto Internacional de Estudios Laborales y la Universidad Global del Trabajo, se mejorarán los programas de formación en el campus, en las regiones y a distancia.

90. Al final del bienio, unos 80 Miembros dispondrán de información estadística exhaustiva, lo que permitirá supervisar, a escala nacional, los resultados de sus sistemas de seguridad social. Otros 20 Miembros se habrán beneficiado de la asistencia directa de la OIT para establecer y gestionar sus sistemas o pisos nacionales de protección social.

□ Igualdad de género y no discriminación

91. El desarrollo de políticas y las estadísticas a nivel nacional e internacional reflejarán los principios de no discriminación, igualdad de género y capacidad para responder a las necesidades especiales, en consonancia con las disposiciones de la Recomendación núm. 202. Las opciones para revisar el Convenio núm. 102 empleando un lenguaje que tenga en cuenta las cuestiones de género serán objeto de un documento de análisis que será examinado por el Consejo de Administración.

□ Alianzas

92. A fin de consolidar la cuestión de la protección social en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015, la OIT seguirá asumiendo un papel de liderazgo en la coordinación de la Iniciativa de las Naciones Unidas sobre el Piso de

Protección Social, así como en la Junta interinstitucional de cooperación en materia de protección social, establecida en 2012, en la que coordinará la promoción, las actividades conjuntas de cooperación técnica y la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular (CSST). Se reforzarán las alianzas con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y otras asociaciones de

seguridad social mundiales, regionales y subregionales para aprovechar los conocimientos especializados de sus miembros en materia de gestión y administración de programas de seguridad social. Se ampliará la red de colaboración de la OIT con distintas universidades a fin de incluir cuestiones relativas a la seguridad social en sus programas de estudios.

Indicadores

Indicador 4.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la base de conocimientos e información sobre la cobertura y los resultados de su sistema de seguridad social

Medición

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

- la información desglosada por sexo sobre la cobertura de la población y/o los gastos en por lo menos cinco de las diez categorías de prestaciones (las nueve señaladas en el Convenio núm. 102, más el apoyo a los ingresos en concepto de asistencia social general) está disponible en el país y es accesible al público a través de la Encuesta de Seguridad Social/base de datos de la OIT y/o la plataforma de conocimientos en línea de la OIT sobre la ampliación de la seguridad social.

Criterio de referencia

50 Estados Miembros (con respecto a los cuales se dispone de información desde 2008)

Meta

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

Indicador 4.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan políticas para mejorar la cobertura de la seguridad social, en particular la de los grupos excluidos

Medición

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

- se elabora un plan para ampliar la seguridad social, que se documenta ya sea a través de un libro blanco, del plan nacional de desarrollo, de la legislación, de normativas gubernamentales o de la aplicación *de facto* de un régimen de seguridad social;
- el plan aborda específicamente la cobertura de grupos excluidos en al menos una de las diez categorías de prestaciones;
- en la formulación de las recomendaciones sobre políticas presentadas por la OIT al gobierno se incluye la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Criterio de referencia

3 Estados Miembros

Meta

12 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Indicador 4.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran el marco jurídico, la gestión general y financiera y/o la gobernanza tripartita de la seguridad social en consonancia con las normas internacionales del trabajo

Medición

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

- se adopta una legislación encaminada a mejorar los resultados, la gestión o la gobernanza de un régimen o de un sistema nacional de seguridad social, en consonancia con los convenios actualizados de la OIT sobre seguridad social;
- para incrementar la viabilidad financiera de un régimen de seguridad social, se presenta un informe actuarial o un informe de presupuesto social a dicho régimen de seguridad social o a un organismo gubernamental, el cual lo aprueba, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- un grupo de expertos en seguridad social, formados en el marco de un programa de desarrollo de capacidades establecido a través de un memorándum de entendimiento con la OIT, es empleado por organismos gubernamentales de la seguridad social, por organizaciones de empleadores y de trabajadores o por instituciones académicas que se ocupan de la seguridad social.

Criterio de referencia

8 Estados Miembros

Meta

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

Presupuesto estratégico

4. Seguridad social: Más personas tienen acceso a prestaciones de seguridad social mejor administradas y más equitativas en lo relativo a la igualdad de género	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	43 109 473	13 090 000

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

Estrategia

Objetivos y prioridades de la estrategia

93. El objetivo de la estrategia es fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para que establezcan políticas sobre salarios e ingresos, tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo que garanticen niveles de vida dignos y una protección adecuada de los trabajadores.

94. En 2014-2015, la estrategia se centrará en reforzar las capacidades nacionales para:

- diseñar, aplicar y hacer un seguimiento de las políticas salariales, en particular las relativas a la fijación de salarios y los salarios mínimos, en todos los sectores;
- abordar la vulnerabilidad en el trabajo, prestando una atención especial a los trabajadores domésticos y a los trabajadores de las PYME. Este campo de actividad se integrará en la labor más amplia de la OIT sobre trabajo decente en las economías rural e informal y sobre productividad y condiciones de trabajo en las PYME.

95. La estrategia se basa en la resolución de la Conferencia sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo (2011), las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (2011) y las normas de la OIT pertinentes, en particular el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Medios de acción y apoyo a los mandantes

96. Durante el bienio, los servicios de asesoramiento y asistencia directa de la OIT se orientarán a obtener resultados que puedan contabilizarse en por lo menos 17 Estados Miembros.

97. La OIT reforzará su labor analítica basada en datos empíricos sobre tendencias y políticas salariales. Se elaborará una nueva edición del *Informe Mundial sobre Salarios*, en la que se analizarán datos relativos a más de 120 países y se examinarán distintos enfoques que tienen en cuenta la productividad al fijar los salarios. Un informe mundial sobre salarios mínimos orientado a la formulación de políticas abordará la cobertura, los niveles, el ajuste, el cumplimiento y la incidencia de los salarios mínimos, así como cuestiones relacionadas con el contexto institucional y el diálogo social. En el ámbito de los países, se hará hincapié en fortalecer la capacidad de las oficinas estadísticas para recabar datos y en asistir a los consejos de salarios tripartitos en el establecimiento y ajuste de los salarios, así como en las iniciativas para que las partes interesadas puedan supervisar los efectos del salario mínimo. Se reforzará la colaboración con el Centro de Turín adaptando los cursos relativos a los salarios para grupos específicos, incluido un nuevo curso destinado a los miembros de los consejos de salarios.

98. Las iniciativas para abordar la cuestión de la vulnerabilidad en el trabajo englobarán diversas áreas de política y múltiples ámbitos de conocimientos técnicos de la OIT. Específicamente, la labor se centrará en:

- Los trabajadores domésticos: la OIT ha elaborado un conjunto de paquetes de recursos en materia de políticas que ofrecen a los mandantes información analítica sobre políticas eficaces para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. En 2014-2015, estos paquetes seguirán aplicándose para apoyar iniciativas en el ámbito nacional. Asimismo, se ampliarán para abarcar la extensión de la seguridad social a los trabajadores domésticos y la protección de los trabajadores domésticos migrantes. El apoyo de la OIT a los mandantes nacionales se centrará en el diseño y la aplicación de políticas, leyes y otras medidas para mejorar la protección de estos trabajadores, en

conformidad con el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. La labor de la OIT a este respecto combinará múltiples facetas, entre otras los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad social, los mecanismos de cumplimiento, y la organización de los trabajadores domésticos y de sus empleadores.

- Los trabajadores de las PYME: la OIT también elaborará nuevos datos y análisis (basados en nuevos estudios empresariales) con el objetivo de comprobar empíricamente la eficacia de una estrategia integrada para PYME que vincula las mejoras en las condiciones de trabajo, por ejemplo innovaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, con el aumento de la productividad. Se prestará asistencia a los mandantes de la OIT para aplicar esta estrategia en determinados países. Se hará hincapié en aquellas intervenciones que faciliten la transición a la formalidad del empleo y las unidades económicas del sector informal.

99. Asimismo, se llevarán a cabo análisis para mejorar la comprensión de la relación existente entre distintos aspectos de la protección del trabajador y otras políticas y resultados. Esto incluirá un análisis integrado de la legislación y las tendencias en materia de condiciones de trabajo, seguridad social, principios y derechos fundamentales en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo y protección del empleo en determinadas economías desarrolladas y emergentes. Esta labor ayudará a garantizar la función de la OIT en cuanto que observatorio sobre la protección de los trabajadores y, al mismo tiempo, ofrecerá a los mandantes información comparativa fiable y accesible para sustentar el diálogo en materia de políticas.

□ Igualdad de género y no discriminación

100. La labor analítica y en el ámbito de los países respecto de los trabajadores domésticos contribuirá directamente a mejorar la igualdad de género y la no discriminación en el mercado de trabajo, en el contexto de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y el tiempo de trabajo. La asistencia técnica de la OIT en materia de protección de la maternidad se centrará en el diseño de programas que permitan a las trabajadoras con bajos ingresos acceder a prestaciones por maternidad en el contexto de los pisos de protección social. En los principales informes analíticos mundiales del bienio se prestará una atención especial a las diferencias salariales por cuestión de género.

□ Alianzas

101. A través de su red de asociados en el ámbito de la protección de la maternidad y la salud materna, entre ellos la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Banco Mundial, la OIT promoverá la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Seguirá asimismo colaborando con la Comisión Europea en la aplicación de proyectos de investigación sobre salarios, condiciones de trabajo y la calidad de los puestos de trabajo en Europa, así como con ONU-Mujeres para sensibilizar sobre los derechos de las trabajadoras domésticas. La OIT velará por que las recomendaciones formuladas por los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas tengan en cuenta los principios y los enfoques de la OIT sobre las condiciones de trabajo.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

5 Estados Miembros

Meta

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

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

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

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

Criterio de referencia

3 Estados Miembros

Meta

8 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

5. Condiciones de trabajo: Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	25 073 120	1 925 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

102. La estrategia apoyará a los Estados Miembros de la OIT a fin de situar la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el centro de unas políticas sociales y laborales que favorezcan la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Responderá asimismo a las necesidades y desafíos crecientes en relación con las prioridades en materia de SST de gobiernos, empresas y trabajadores, promoviendo la protección de los trabajadores como mecanismo para apoyar la sostenibilidad y la productividad de las empresas. La OIT centrará su labor en las PYME mediante una serie de intervenciones efectivas en el ámbito de la empresa, ya que la vulnerabilidad y los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores son elevados en las PYME con un acceso limitado a sistemas de SST y una proporción menor de interlocutores sociales organizados.

103. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- llevar a cabo intervenciones para aumentar las competencias nacionales de los mandantes, consolidando los sistemas nacionales de SST y mejorando la gobernanza;
- prestar apoyo a los mandantes en la puesta en práctica de medidas de SST en el lugar de trabajo, mejorando específicamente la productividad y las condiciones de trabajo en las PYME, a fin de garantizar la sostenibilidad y la productividad de las empresas sin menoscabo de la seguridad y salud de los trabajadores.

104. Esta estrategia se basa en los enfoques que figuran en la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. La aplicación del Plan de Acción (2010-2016) se complementará con un análisis de las tendencias mundiales en materia de SST. Se prestará una atención especial a las regiones de África y de Asia y el Pacífico, dado que muchos países de estas regiones pusieron en marcha, durante el bienio anterior, programas y políticas

nacionales de SST y necesitarán apoyo para su aplicación efectiva.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

105. La OIT apoyará a los mandantes a través de:

- la difusión de la base de datos jurídicos en materia de SST elaborada en 2012-2013, que permitirá acceder a leyes comparables en materia de SST de todo el mundo;
- el análisis de las tendencias regionales y nacionales en términos de SST y de estimaciones mundiales, apoyado por campañas de sensibilización con motivo del Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- la promoción del vínculo entre SST y productividad;
- estudios para mejorar la protección de los trabajadores que desempeñan formas inaceptables de trabajo.

106. Se mantendrán los servicios de asesoramiento sobre sistemas y programas nacionales de SST, prestando especial atención a los riesgos en materia de SST de gran impacto, como incendios, seguridad en la construcción, sustancias químicas, prevención de la silicosis y las enfermedades relacionadas con el amianto y trastornos psicosociales. La labor de la OIT se centrará en reforzar los mecanismos para velar por el cumplimiento de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección; desarrollar herramientas que hagan hincapié en los mecanismos de diálogo social en materia de SST; mejorar los sistemas nacionales de registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a fin de aliviar a los sistemas prestaciones en caso de accidentes del trabajo mediante la actualización de las listas nacionales de enfermedades profesionales; y crear capacidad para la detección y el diagnóstico. Este refuerzo se acentuará con la incorporación de las prioridades en materia de SST en los Programas de Trabajo Decente por País, así como a través de iniciativas de gestión del conocimiento para apoyar actividades encaminadas a mejorar el lugar que ocupa la SST en los programas nacionales.

107. Se seguirá prestando apoyo a los mandantes para que pongan en práctica medidas efectivas de SST en el lugar de trabajo. Este apoyo se hará efectivo mediante una amplia aplicación de las herramientas prácticas de la OIT para la mejora de la SST en las empresas, en particular las directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). Se recurrirá a

metodologías prácticas de formación, como el Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) y el programa Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND), a fin de mejorar la SST y la productividad de las PYME y las pequeñas explotaciones agrícolas, respectivamente. Se ofrecerá orientación sobre comités conjuntos de SST en el lugar de trabajo, herramientas para la gestión de riesgos y medidas de promoción de la salud, el bienestar y la salud mental en el trabajo. Se elaborarán estudios e informes sobre la relación entre costos y beneficios de las intervenciones en materia de SST y su incidencia en la productividad. Las intervenciones dirigidas a las PYME se determinarán mediante mecanismos locales de prestación de servicios de SST como el personal de seguridad, los comités de SST, los programas de formación en la materia proporcionados por organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones de formación profesional con miras a garantizar la sostenibilidad de las medidas de SST.

□ Igualdad de género y no discriminación

108. Se utilizarán las directrices de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la SST para prestar asesoramiento en materia de políticas, así como en las actividades de formación, a fin de ayudar tanto a los encargados de tomar decisiones como a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en lo relativo a la SST, incluida la necesidad de llevar a cabo un análisis de los riesgos en ocupaciones con predominio de hombres y en ocupaciones con predominio de mujeres. Las directrices de la OIT también se aplicarán en el marco de las iniciativas encaminadas a implicar de manera equitativa a hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre SST y en la recopilación de datos desglosados por género.

□ Alianzas

109. La OIT establecerá alianzas de colaboración con las siguientes organizaciones a fin de promover la SST: la OMS (en lo relativo a las PYME, la silicosis y las enfermedades relacionadas con el amianto, los criterios para el diagnóstico de enfermedades profesionales, la seguridad de las sustancias químicas); la Organización Marítima Internacional (OMI) (transformación de actividades de desguace de buques del sector informal en actividades llevadas a cabo por PYME en el sector formal); Organismo Internacional de la Energía Atómica (OIEA) (aplicación en el lugar de trabajo de nuevas normas internacionales conjuntas para la

protección contra la radiación y para la seguridad de las fuentes de radiación).

110. La cooperación con organizaciones regionales como la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ASEAN, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Asociación Interafricana de Prevención de los Riesgos Profesionales se centrará en nuevas necesidades en materia de SST. La AISS será un

interlocutor importante en la preparación del XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que tendrá lugar en 2014. En colaboración con el Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los Estados Unidos, se completará la elaboración de nuevos parámetros digitales para la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoconiosis de la OIT.

Indicadores

Indicador 6.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas y programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - el Estado Miembro ha adoptado una legislación, un perfil nacional o sectorial, una política o programa destinado a mejorar las condiciones de SST en consonancia con las normas de SST e inspección del trabajo de la OIT, en particular los Convenios núms. 81, 129, 155 y 187; - la formulación de leyes, perfiles, políticas o programas se basa en la consulta tripartita, documentada en declaraciones escritas de opinión de los interlocutores sociales o en registros de su participación en mecanismos tripartitos nacionales para el desarrollo de la SST.	
Criterio de referencia	Meta
13 Estados Miembros, de 4 regiones	10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Indicador 6.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, aplican programas para promover una mejor seguridad y salud en el trabajo	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - los Estados Miembros han incorporado las cuestiones de SST en los marcos nacionales de desarrollo o en documentos nacionales de política similares; - se ha establecido o renovado un mecanismo tripartito nacional para la SST que funciona de forma eficaz (se reúne periódicamente y se formulan recomendaciones al gobierno); - el gobierno, o las organizaciones de empleadores o de trabajadores, diseñan y aplican una estrategia para la divulgación de información, la sensibilización y la formación en materia de SST, a fin de contribuir a poner en práctica programas destinados a mejorar las condiciones de SST, según lo confirman la programación y la asignación presupuestaria a tales efectos y los informes de actividades al respecto; - los servicios de inspección del trabajo llevan a cabo inspecciones más eficaces y eficientes para velar por la aplicación de las normas de SST, que se documentan a través de pruebas en informes anuales; - la autoridad competente establece, mejora o mantiene a nivel nacional un registro y análisis, con datos desglosados por sexo, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.	
Criterio de referencia	Meta
5 Estados Miembros, de 2 regiones	10 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

6. Seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	37 422 914	3 850 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

111. La estrategia tiene como finalidad reforzar la capacidad de los Estados Miembros para establecer políticas de migración coherentes, garantizando sinergias entre la gobernanza de la migración laboral internacional, las políticas de empleo y las instituciones del mercado de trabajo. Para ello, se abordará la dinámica cambiante de la migración laboral internacional y las vulnerabilidades inherentes a la misma que tienden a provocar distorsiones en el mercado de trabajo y a un aumento generalizado de la desigualdad. Con este fin, se fomentará la protección de los trabajadores migrantes y la igualdad en el trato.

112. En 2014-2015, la estrategia promoverá la protección de los trabajadores migrantes frente a formas inaceptables de trabajo a través de:

- políticas efectivas para proteger a los trabajadores migrantes más vulnerables en los sectores económicos con una fuerte presencia de mano de obra extranjera;
- mejoras en la gobernanza de la movilidad laboral a nivel regional y subregional, por medio de un diálogo tripartito mejorado.

113. Esta estrategia está basada en el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales (2006) y las normas internacionales del trabajo conexas y contribuirá al seguimiento del Diálogo de alto nivel sobre la migración internacional y el desarrollo (2013). La estructura tripartita de la OIT permite que los interlocutores sociales participen activamente en el desarrollo y la aplicación de políticas.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

114. Los esfuerzos se centrarán en sectores con una elevada proporción de trabajadores migrantes y en aquellos trabajadores migrantes con una calificación escasa o media que están en situación de riesgo frente a la discriminación o las formas inaceptables de trabajo. A fin de dar respuesta a las peticiones de los mandantes de reforzar la base de conocimientos, y a partir de la metodología de evaluación de políticas elaborada en 2012-2013, la OIT analizará el grado y la forma de participación tripartita en el diseño y aplicación de programas de migración laboral,

incluidos los relativos a las prácticas en materia de contratación y (re)integración, en determinados corredores migratorios (Asia Meridional y Sudeste de Asia-Estados del Golfo; Asia Central-Europa; en el continente africano; en América Latina). Se hará hincapié en la evaluación del impacto de estas políticas con vistas a documentar en por lo menos diez países las buenas prácticas en distintos ámbitos, como las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, su empleabilidad y el desarrollo de competencias y el acceso a la protección social con arreglo a distintos programas. También se documentará el papel que desempeña la inspección del trabajo a la hora de velar por la protección de los trabajadores migrantes. Esta información y análisis permitirá elaborar metodologías y herramientas adecuadas para formular iniciativas en materia de políticas de protección de los trabajadores y de protección social centradas en la no discriminación. Asimismo, contribuirá a la labor de análisis encaminada a mejorar la coherencia entre las políticas de migración y de empleo, y servirá de base para la elaboración de un compendio de buenas prácticas sobre políticas y medidas nacionales. La OIT prestará asistencia por lo menos a un país de cada uno de los corredores migratorios seleccionados a fin de mejorar la capacidad de sus Miembros para elaborar y/o aplicar políticas de migración laboral eficaces.

115. La OIT apoyará a los mandantes al menos en dos áreas de integración económica regional, como la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo, la Comunidad del África Oriental, MERCOSUR y la ASEAN, con vistas a fomentar unos movimientos transfronterizos ordenados, proteger a los trabajadores y atender de manera eficaz las necesidades del mercado de trabajo. Se alentará el establecimiento de foros tripartitos para promover el diálogo sobre la migración laboral, así como los intercambios y la cooperación entre mandantes y otros interlocutores clave. A fin de mejorar la protección de los trabajadores migrantes, se utilizarán las herramientas existentes para mejorar el reconocimiento de las calificaciones y las competencias profesionales y la coordinación de los programas de seguridad social.

116. Se prestará asesoramiento especializado a través de un conjunto ampliado de proyectos de cooperación técnica que tengan en cuenta la naturaleza multidisciplinaria de la migración laboral. Seguirán llevándose a cabo actividades

de creación de capacidad y de formación en estrecha colaboración con el Centro de Turín, tanto a través de los cursos regulares de formación que se imparten en el campus como de cursos especializados a nivel nacional y subregional. La Academia sobre migración laboral, de dos semanas de duración y periodicidad anual, continuará siendo un evento de alto nivel que reunirá a mandantes de la OIT, organizaciones de la sociedad civil y participantes de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales. La formación de la OIT se orientará principalmente: a) a los sindicatos con respecto a la organización y representación de los trabajadores migrantes; b) a los empleadores con respecto a los beneficios derivados de la igualdad de trato y la mejora de las capacidades de autorregulación, y c) a los gobiernos en cuanto a la elaboración y cumplimiento de la legislación en materia de protección.

□ Igualdad de género y no discriminación

117. Se promoverá la igualdad de género entre los migrantes por medio de la integración sistemática de consideraciones de género en todas las actuaciones, herramientas y directrices, sobre la base del análisis de datos desglosados por sexo a fin de comprender mejor los efectos desiguales y, a menudo, discriminatorios de la legislación, las políticas y los programas. Las

evaluaciones de las políticas enfocadas por ocupación y por sector abordarán la interrelación entre el perfil de la mano de obra y la protección laboral conexas. La labor de promoción se centrará en incorporar la igualdad de género en la agenda de los debates regionales sobre cuestiones relacionadas con la migración, garantizando una representación y una participación equitativas de hombres y mujeres tanto en los debates y los foros de integración regional como en las actividades de creación de capacidad.

□ Alianzas

118. Tras la celebración, en 2013, del Diálogo de alto nivel sobre migración internacional y desarrollo, la OIT seguirá trabajando, a escala mundial y nacional, con los miembros del Grupo Mundial sobre Migración (cuya presidencia ocupará la OIT a partir de enero de 2014), las comunidades especializadas en la investigación y la elaboración de políticas y la sociedad civil para promover un enfoque basado en los derechos, la perspectiva laboral y el papel de los interlocutores sociales y del diálogo social en la agenda relativa a las migraciones. Seguirán estableciéndose alianzas con organizaciones internacionales clave, como la Organización Internacional para las Migraciones, a fin de desarrollar una colaboración más estratégica y de movilizar recursos extrapresupuestarios.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia	Meta
3 Estados Miembros	8 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia	Meta
3 Estados Miembros	9 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

7. Migración laboral: Un mayor número de trabajadores migrantes goza de protección y más trabajadores migrantes tienen acceso a un empleo productivo y a trabajo decente	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	15 723 226	11 550 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

119. El objetivo global de la estrategia es apoyar a los mandantes de la OIT en sus esfuerzos por promover y apoyar una actuación eficaz contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo y por intermedio de éste.

120. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- prevenir nuevos casos de infección por VIH entre trabajadores de sectores de alto riesgo en los que las condiciones de trabajo y la discriminación pueden hacer aumentar el riesgo de nuevos casos de infección por VIH;

- ampliar los pisos de protección social a trabajadores que viven con el VIH o están afectados por éste.

121. La OIT se centrará en trabajadores de sectores como el transporte, la minería, el comercio y el turismo. Se prestará especial atención a las PYME y a las cooperativas, así como a las mujeres y a los jóvenes que trabajan en ellas, ya que las PYME suelen formar parte de la cadena de suministro de empresas más grandes; este fue el objetivo principal de la labor de la OIT en bienios anteriores. Las cooperativas serán un canal de suma importancia para llegar a trabajadores de entornos rurales e informales. Se movilizarán recursos para trabajar con varios de los 38 países con gran influencia del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el

VIH/SIDA (ONUSIDA), principalmente en África y Asia.

122. La estrategia se basa en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y otros instrumentos pertinentes, incluida la Declaración política sobre el VIH/SIDA de 2011 de las Naciones Unidas. Se rige por la estrategia revisada de la OIT para abordar la cuestión del VIH y el sida en el mundo del trabajo adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2012. Forma parte de la contribución de la OIT al objetivo universalmente acordado de «Cero nuevas infecciones por el VIH, cero discriminación y cero muertes relacionadas con el sida».

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

123. A través de actividades de asesoramiento técnico, creación de capacidad y tareas conjuntas de promoción, se prestará apoyo para prevenir nuevas infecciones y acceder a prestaciones de protección social a fin de optimizar la capacidad de los mandantes de reproducir, adaptar y mejorar las buenas prácticas documentadas a través de programas que aplican las políticas nacionales y/o sectoriales vigentes. La actuación de la OIT se basará en las conclusiones de los análisis efectuados en 2012-2013 sobre buenas prácticas en las intervenciones relativas al VIH y el sida en el lugar de trabajo y en programas de ampliación de la protección social.

124. Se prestará apoyo técnico y formación a los mandantes para que diseñen, apliquen, supervisen y evalúen programas en el lugar de trabajo basados en las PYME y las cooperativas. El acceso a las PYME se articulará a través de asociaciones industriales locales o de las cadenas de suministro de las empresas, mientras que las cooperativas seleccionadas procederán principalmente de entornos rurales e informales, en particular de aquellos a los que la OIT presta conocimientos técnicos de manera continuada. Se utilizarán las herramientas y las guías sectoriales de la OIT existentes para combatir la estigmatización y la discriminación. La formación en cooperativas dirigida a mujeres y hombres que viven con el VIH o que son especialmente vulnerables a él tendrá como finalidad mejorar sus medios de subsistencia. Se reforzará la capacidad de las partes interesadas de determinadas PYME y cooperativas en ámbitos como la investigación y el análisis, la generación de conocimientos y su gestión, la movilización de recursos, la creación de redes y de alianzas, y el diálogo y la negociación colectiva. Las tareas de promoción también irán encaminadas a fomentar una estrategia de seguridad y salud en el trabajo en las PYME que contribuya a prevenir nuevas infecciones.

125. La OIT reforzará la capacidad nacional de los gobiernos para hacer cumplir las disposiciones sobre VIH de la legislación del trabajo. Los inspectores del trabajo, la judicatura del trabajo y los profesionales del ámbito jurídico recibirán formación para promover el cumplimiento de leyes y políticas no discriminatorias, incluidos los mecanismos de resolución de conflictos. Se reforzará la promoción de la Recomendación núm. 200 incorporándola a los cursos de formación para mandantes ya existentes, en particular en materia de normas internacionales del trabajo. Se elaborarán módulos de formación específicos y focalizados a fin de mejorar la capacidad de las instituciones que trabajan en el ámbito de los pisos de protección social con la finalidad de identificar y corregir exclusiones de carácter discriminatorio. Se promoverán los pisos de protección social que incorporen las consideraciones sobre el VIH mediante un diálogo integral y participativo que reunirá a todas las partes interesadas afectadas, incluidas las aseguradoras.

□ Igualdad de género y no discriminación

126. Se prestará apoyo para elaborar políticas y programas que aborden las repercusiones distintas del VIH y el sida en mujeres, hombres y minorías sexuales. Se redoblarán los esfuerzos para combatir la violencia de género, la discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH y en el género y otros factores que impiden acceder a derechos y servicios en igualdad de condiciones.

□ Alianzas

127. En colaboración con la Secretaría de UNUSIDA y los copatrocinadores, se fomentarán oportunidades estratégicas para llevar a cabo actividades conjuntas a nivel de los países para abordar el VIH como problema que se plantea en el lugar de trabajo. Los procesos actuales de presentación de informes a escala mundial y el debate sobre la formulación de cuestiones relacionadas con el VIH y el sida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015 brindarán oportunidades para fortalecer la pertinencia de la respuesta del mundo del trabajo a la epidemia. Se buscarán y ampliarán alianzas con órganos regionales, donantes y otros interlocutores del mundo del trabajo, incluidas organizaciones de personas que viven con el VIH. El Grupo de Trabajo interinstitucional sobre programas relacionados con el VIH en el lugar de trabajo y la movilización del sector privado, dirigido por la OIT e integrado por 22 interlocutores institucionales, seguirá ofreciendo una plataforma para ampliar alianzas

con miras a mejorar la respuesta del mundo del trabajo al VIH. En su ejercicio de la presidencia del Comité de Organizaciones Copatrocinadoras (COC) de ONUSIDA en 2015, la OIT tratará de

consolidar la incorporación de la dimensión del mundo del trabajo al apartado dedicado al VIH y el sida de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.

Indicadores

Indicador 8.1: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, formulan una política nacional tripartita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, como parte de la respuesta nacional ante el sida

Medición

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

- se elabora una política nacional tripartita aplicable en el lugar de trabajo sobre la base del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) se utilizará como guía para las políticas tripartitas aplicables en el lugar de trabajo).

Criterio de referencia

14 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 5 en las Américas y 2 en Europa

Meta

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

Indicador 8.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, toman medidas importantes para aplicar en el lugar de trabajo programas relativos al VIH/SIDA

Medición

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

- se elabora un programa sobre el VIH/SIDA aplicable en el lugar de trabajo y este programa se pone en marcha durante el bienio en al menos cinco lugares de trabajo;
- el programa ha sido elaborado por un comité bipartito o tripartito sobre el VIH/SIDA constituido en el lugar de trabajo, integra los diez principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, y contiene medidas específicas para abordar la no discriminación, la igualdad de género, un entorno de trabajo saludable, el diálogo social, la no realización de pruebas de detección y la confidencialidad.

Criterio de referencia

30 Estados Miembros, de los cuales 10 en África, 13 en Asia, 5 en las Américas y 2 en Europa

Meta

30 Estados Miembros, de los cuales 16 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

8. VIH/SIDA: El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA	Presupuesto ordinario propuesto 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	7 896 415	12 705 000

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

Estrategia

Objetivos y prioridades de la estrategia

128. El objetivo general de esta estrategia de la OIT es que las organizaciones empresariales y de empleadores puedan aportar un valor añadido mediante actividades y servicios específicos que sus empresas miembro no pueden ofrecer por sí solas. La fuerza de estas organizaciones radica

en su carácter representativo y en su capacidad de funcionar como redes. Cuando funcionan de manera eficaz, influyen en la creación de un entorno propicio de políticas, instituciones, relaciones y comportamientos que fomentan el desarrollo del sector privado y que, por lo tanto, contribuyen a la creación de los empleos e ingresos necesarios para elevar el nivel de vida. La estrategia relativa a este resultado se basa en tres pilares interrelacionados: 1) el desarrollo de

la capacidad institucional; 2) la integración de las prioridades de los mandantes empleadores en materia de políticas en otros resultados y programas de la OIT, y 3) la prestación de apoyo a estos mandantes en los distintos órganos tripartitos de gobernanza y rectores de la Organización.

129. En 2014-2015, la estrategia se centrará en el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores para que puedan:

- funcionar como organizaciones representativas y con capacidad de respuesta que apliquen prácticas modernas en materia de gobernanza y presten servicios pertinentes y útiles a sus miembros, y
- participar, junto con los gobiernos y otras partes interesadas, en la formulación de políticas a fin de garantizar un entorno propicio para el desarrollo empresarial y las empresas sostenibles, especialmente en el contexto de las reformas motivadas por la crisis.

130. La estrategia responde a las prioridades identificadas por los mandantes empleadores mediante análisis de la organización y de las necesidades, los principales métodos para asegurarse de que se abordan adecuadamente aquellas cuestiones de importancia fundamental para las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas. Contribuye asimismo a la aplicación de las orientaciones estratégicas facilitadas en el Coloquio Internacional de la OIT sobre «La empresa de representar a las empresas» y en las actividades de seguimiento conexas llevadas a cabo a nivel regional.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

131. La labor relativa al fortalecimiento de la organización se centrará en la planificación estratégica, la gobernanza y el liderazgo, así como en la prestación de servicios a los miembros. La OIT ha desarrollado una metodología para ayudar a las organizaciones de empleadores a evaluar sus necesidades en materia de capacidad y a preparar planes relativos a su capacidad basados en las prioridades. Varios productos, como la herramienta de evaluación denominada *Enabling environment for sustainable enterprises* (un entorno propicio para las empresas sostenibles) y herramientas de planificación tales como el material de formación titulado *Una organización de empleadores eficaz* o las guías sobre el desarrollo de servicios, servirán de apoyo en el marco de la asistencia prestada por la OIT en los países. Para respaldar esta labor, se realizarán investigaciones continuas con la comunidad académica, en particular a través de la red

especializada establecida en 2012, con el fin de preparar a las organizaciones representativas de las empresas y a sus dirigentes para los cambios futuros.

132. La labor relativa a la formulación de políticas se centrará en la adopción de enfoques basados en datos empíricos en este ámbito, especialmente en relación con la instauración de un entorno propicio para las empresas sostenibles, la creación de empleos y el desarrollo. Las intervenciones tendrán por objeto ayudar a las organizaciones representativas de las empresas a centrar sus programas de trabajo en políticas tangibles que aborden dificultades específicas de importancia fundamental para el desarrollo empresarial y la creación de empleos. La OIT reforzará la capacidad analítica de las organizaciones con respecto a los desafíos a los que se enfrentan las empresas en materia de políticas como información de base para la elaboración de propuestas de políticas con una sólida base empírica y susceptibles de obtener un amplio apoyo y compromiso. Asimismo, brindará apoyo con objeto de reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores para representar eficazmente a sus miembros en los procesos de diálogo sobre políticas. A dicho fin, se utilizarán los productos existentes de la OIT en materia de promoción, negociación y comunicación.

133. El desarrollo de la capacidad seguirá siendo un elemento esencial de la estrategia. En colaboración con el Programa de Actividades para los Empleadores del Centro de Turín, los programas y materiales de formación se adecuarán a las necesidades específicas en materia de organización. La OIT también prestará servicios de asesoramiento y apoyo técnico; en particular, facilitará el intercambio de experiencias y de conocimientos técnicos y prácticos entre las distintas organizaciones con el fin de desarrollar la capacidad y los conocimientos especializados.

134. La labor transversal relativa a los distintos resultados dará prioridad a cuestiones relacionadas con las empresas sostenibles y el desarrollo de las competencias profesionales. La prestación de apoyo técnico y asesoramiento a los mandantes empleadores en los distintos órganos tripartitos rectores y de gobernanza de la Organización seguirá siendo una prioridad importante. En colaboración con los mandantes empleadores, se seguirá trabajando en la designación de un punto focal de la OIT para las empresas privadas y sus organizaciones representativas a fin de que la Oficina tenga mayores posibilidades de trabajar con otras empresas, cuando sea pertinente, para mejorar sus conocimientos sobre el marco de políticas que tienen ante sí las empresas y aumentar las oportunidades de colaboración.

□ Igualdad de género y no discriminación

135. A través de la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT, la Organización seguirá apoyando los esfuerzos realizados por las empresas multinacionales y las organizaciones empresariales y de empleadores para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. A dicho efecto, se utilizarán enfoques basados en el aprendizaje *inter pares* y servicios de asesoramiento adaptados. También se dará apoyo a la red mundial de políticas para los empleadores, creada por la OIT en 2012-2013, a fin de promover el desarrollo de estrategias y la constitución de alianzas entre las empresas, sus organizaciones representativas y los expertos en los ámbitos de la diversidad y la participación de

las mujeres en el mundo empresarial y los puestos de dirección.

□ Alianzas

136. La OIT tratará de forjar alianzas con donantes afines, principalmente de organizaciones representativas de las empresas, con objeto de impulsar la adopción de enfoques coherentes en relación con el fortalecimiento institucional y facilitar el intercambio de buenas prácticas. También tratará de reforzar los vínculos con los grupos de reflexión de las empresas para aprovechar los conocimientos del sector privado en ámbitos de política fundamentales que afectan directamente a los mandantes de la OIT, que orientarán la labor relativa a la formulación de políticas.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

15 organizaciones de empleadores

Meta

15 organizaciones de empleadores, de las cuales 5 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

40 organizaciones de empleadores

Meta

25 organizaciones de empleadores, de las cuales 8 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

Indicador 9.3: Número de organizaciones nacionales de empleadores que, con el apoyo de la OIT, aumentan su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas en los planos nacional, regional e internacional

Medición

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

- las organizaciones de empleadores establecen estructuras internas o mejoran el funcionamiento de las mismas para conocer y coordinar las opiniones de los miembros, formulan estrategias y objetivos de promoción en función de las necesidades de los miembros, y preparan posiciones de política y materiales de promoción bien documentados;
- las organizaciones de empleadores participan en consultas con los gobiernos u otros interlocutores clave para dar a conocer sus opiniones, constituir alianzas con otras instituciones o difundir mejor sus posiciones de política en los medios de comunicación;
- las posiciones de las organizaciones de empleadores se reflejan en las leyes o políticas adoptadas en los planos nacional, regional o internacional.

Criterio de referencia

15 organizaciones de empleadores

Meta

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

Presupuesto estratégico

9. Organizaciones de empleadores: Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	39 417 904	3 465 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

137. El objetivo general de esta estrategia es reforzar la capacidad de los sindicatos para que puedan cumplir con sus funciones y responsabilidades como organizaciones que promueven los intereses de los trabajadores. La legitimidad de estas organizaciones emana de los miembros a los que representan, y su pertinencia depende en gran parte de su capacidad para prestar servicios útiles y oportunos a sus miembros. La estrategia se basa en un enfoque dual: 1) la prestación de apoyo directo a las organizaciones de trabajadores en los ámbitos nacional, regional, mundial y sectorial que abarque todos los resultados previstos del marco de resultados de la OIT, y 2) la prestación de asistencia a los mandantes trabajadores en los órganos de gobernanza y los órganos rectores tripartitos de la OIT.

138. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- la protección de los trabajadores por medio de las normas internacionales del trabajo, y

- las respuestas a la crisis.

139. La estrategia se fundamenta en las prioridades de la Organización fijadas por la Conferencia y el Consejo de Administración, así como en las reuniones regionales, sectoriales y técnicas de la OIT. Tiene en cuenta las necesidades expresadas por las organizaciones de trabajadores en los países, las regiones y a nivel mundial. Se guía por las normas internacionales del trabajo y su aplicación efectiva en el plano nacional, y contribuye a la aplicación del programa más amplio de la OIT en el ámbito normativo, como la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la reunión de 2012 de la Conferencia.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

140. La labor relativa a la protección de los trabajadores tendrá por objeto asegurar la participación efectiva de los sindicatos en las respuestas de política y los marcos normativos para paliar los déficits de trabajo decente, incluidas las formas inaceptables de trabajo. La prestación de apoyo a los sindicatos para promover la ratificación y aplicación de las

normas seguirá siendo una prioridad. A dicho efecto, se aplicarán productos que abarcan desde investigaciones y reseñas de política sobre la aplicación de las normas en los países a los que van dirigidas las campañas de ratificación, hasta formación sobre la utilización de los mecanismos de control de la OIT. El apoyo de la OIT a las campañas realizadas en países seleccionados se centrará, entre otras cosas, en los convenios y recomendaciones relativos al derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, la igualdad de género y la no discriminación, la seguridad social, los salarios mínimos, la SST, los trabajadores migrantes, los contratos celebrados por las autoridades públicas y la relación de trabajo. Otro eje de intervención se centrará en el seguimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. La Organización brindará asistencia a los sindicatos en la formulación de estas recomendaciones, mediante la prestación de asesoramiento especializado en materia de políticas, la creación de capacidad adaptada a cada caso, y la promoción y el intercambio de conocimientos. La asistencia brindada al Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración incluirá investigaciones sobre el trabajo precario a fin de desarrollar argumentos basados en datos empíricos para la elaboración de normas, así como apoyo en relación con la labor de los mecanismos de control.

141. La labor relativa a las respuestas a la crisis se centrará en el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para que puedan participar activamente en la concepción de medidas que permitan atender las necesidades de los trabajadores y garanticen su protección. Ello englobará tres ámbitos de intervención interrelacionados. El primer ámbito se centrará en promover la participación democrática de los afiliados sindicales. El apoyo de la OIT se centrará en: i) aumentar la tasa de afiliación, en particular mediante la organización de los trabajadores precarios, los trabajadores de la economía informal y las ZFI, así como de los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes; 2) mejorar la calidad y la variedad de los servicios prestados a los miembros, y 3) promover la unidad sindical a través de plataformas de acción comunes. El segundo ámbito de intervención se centrará en el mayor fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos en instituciones nacionales como los órganos bipartitos y tripartitos, los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, y los Programas de Trabajo Decente por País. En el tercer ámbito de intervención, la OIT prestará asistencia a los

sindicatos para extender su presencia a nivel mundial y promover otros modelos de crecimiento económico. Se hará hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para influir en las políticas económicas, sociales y medioambientales internacionales, para la creación de redes y para el establecimiento de alianzas y acuerdos de colaboración, por ejemplo entre los sindicatos de las empresas multinacionales.

142. A través del Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín, la OIT seguirá ofreciendo una amplia gama de actividades de formación a los sindicatos. Los nuevos materiales de formación del bienio incluirán una guía dirigida a los trabajadores jóvenes sobre la aplicación de las normas relativas a la política de empleo.

□ Igualdad de género y no discriminación

143. Las campañas para promover la ratificación y aplicación se centrarán en las normas relativas a la igualdad de género y la no discriminación; en África, se dedicará una atención particular a la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). En América Latina y Asia, se impartirá formación sobre auditorías de género. Los programas sindicales que se llevarán a cabo en países seleccionados contribuirán a mejorar la representación de la mujer en los sindicatos en todos los niveles. En Europa, se llevarán a cabo programas para abordar el problema del racismo y la xenofobia en el contexto de la crisis.

□ Alianzas

144. La OIT tratará de lograr una mayor coherencia en todo el sistema multilateral promoviendo el respeto de las normas internacionales del trabajo, una gobernanza más sólida y una mayor participación de los sindicatos en iniciativas conjuntas. Brindará apoyo a los sindicatos para que colaboren con los equipos de las Naciones Unidas en los países en los procesos del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Se reforzarán las alianzas establecidas con las instituciones académicas sobre el programa de investigación a través de la red de la Universidad Global del Trabajo y de la Red Sindical Mundial de Investigación. Continuarán los esfuerzos desplegados junto con las centrales sindicales nacionales para la movilización de recursos en los países donantes destinados a la ejecución de proyectos de cooperación técnica.

Indicadores

Indicador 10.1: Número de organizaciones nacionales de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, incluyen el Programa de Trabajo Decente en su planificación estratégica y programas de formación	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - la planificación estratégica y los programas de formación abarcan una o más de las siguientes esferas: normas internacionales del trabajo y derechos sindicales; diálogo social; reducción de la pobreza; salarios; relaciones de trabajo; trabajo infantil; migrantes; igualdad de género; empleo; seguridad social; economía informal; seguridad y salud en el trabajo; VIH/SIDA en el lugar de trabajo; inspección del trabajo; zonas francas industriales, y empleos verdes y decentes; - la planificación y los programas de formación incluyen uno o más de los siguientes elementos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; Programa Global de Empleo; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.	
Criterio de referencia	Meta
Organizaciones de trabajadores de 33 Estados Miembros, de las cuales 6 en África, 6 en las Américas, 13 en Asia, 5 en Europa y 3 en los Estados árabes	49 organizaciones de trabajadores, de las cuales 18 en África, 17 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Indicador 10.2: Número de organizaciones de trabajadores que, con el apoyo de la OIT, logran un mayor respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo a través de su participación en los debates sobre políticas a nivel nacional, regional o internacional	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder a los criterios siguientes: - las organizaciones de trabajadores contribuyen a uno o más de los siguientes procesos y marcos e influyen en los mismos: mecanismos de control de la OIT; planes nacionales de desarrollo; estrategias de reducción de la pobreza; Programas de Trabajo Decente por País; MANUD, y otros marcos e instituciones multilaterales; - las normas internacionales del trabajo se incluyen y aplican en la puesta en práctica de los procesos y marcos anteriormente mencionados.	
Criterio de referencia	Meta
Organizaciones de trabajadores de 32 Estados Miembros, de las cuales 15 en África, 8 en Asia, 6 en las Américas y 3 en los Estados árabes	29 organizaciones de trabajadores, de las cuales 11 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

10. Organizaciones de trabajadores: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	54 403 579	5 390 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

145. El objetivo general de la estrategia es fortalecer la capacidad de las administraciones del trabajo en los Estados Miembros para elaborar y aplicar leyes laborales que: a) permitan

aplicar las normas internacionales del trabajo, y b) mejoren las condiciones de trabajo, en particular de los trabajadores vulnerables.

146. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- un mayor cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo. La OIT ayudará a diez Estados

Miembros como mínimo a elaborar planes nacionales para el fortalecimiento de la capacidad institucional y humana de las inspecciones del trabajo. Se prestará especial atención a la función de la inspección del trabajo a la hora de asegurar unas condiciones de trabajo decente a los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores de las PYME;

- el trabajo decente mediante una reglamentación eficaz del mercado de trabajo. La OIT brindará apoyo a al menos cinco países en el proceso de reforma de la legislación laboral. Este ámbito de actividad se centrará en el seguimiento de las relaciones de trabajo en sectores económicos clave, el examen de la legislación relativa a la protección del empleo y la concepción de herramientas prácticas que sirvan de orientación a la hora de diseñar la legislación laboral.

147. Esta estrategia se guía por el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la resolución y las conclusiones de la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo adoptadas en la reunión de 2011 de la Conferencia. Se basa asimismo en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la resolución que la acompaña adoptada por la Conferencia sobre el mismo tema.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

148. Para realizar la labor destinada a mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, se adoptará un enfoque múltiple. El apoyo brindado por la OIT a las administraciones del trabajo se centrará en:

- la elaboración de planes de formación sostenibles para inspectores, incluso mediante la facilitación de programas de aprendizaje a distancia, en particular para los países en desarrollo;
- el fortalecimiento de los sistemas de control y mejora del desempeño, e
- intervenciones para mejorar el acopio, el análisis y la comparabilidad de los datos y resultados de las inspecciones.

149. Varios productos, que abarcan desde la metodología estadística armonizada de la OIT sobre la inspección del trabajo hasta herramientas de formación y promoción sobre las campañas de inspección del trabajo, servirán de apoyo en las actividades realizadas en los países.

Ello se complementará con la generación de nuevos datos y análisis a fin de promover el cumplimiento de la legislación laboral relativa a los trabajadores domésticos y migrantes, así como con métodos mejorados para prevenir e investigar los accidentes y enfermedades profesionales, sobre todo en las PYME. También se hará hincapié en las intervenciones encaminadas a promover el cumplimiento de las normas mediante la cooperación en los sistemas de administración del trabajo y entre los servicios de inspección del trabajo y los interlocutores sociales, así como con otros actores. Ello incluirá labores destinadas a facilitar las consultas a nivel de la empresa y la participación de los trabajadores en las visitas de inspección. El apoyo brindado a los países, en forma de evaluaciones de las necesidades y de análisis de las lagunas jurídicas, seguirá respaldando los esfuerzos para promover la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 81, 129 y 150.

150. Con el fin de promover el trabajo decente mediante una reglamentación eficaz del mercado de trabajo en las economías menos desarrolladas, se hará hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para participar en la formulación de políticas. En los países de ingresos medianos y más elevados, las actividades se centrarán en contribuciones a los debates sobre políticas, en particular a través del análisis de proyectos de leyes. Los nuevos productos para el bienio incluirán un conjunto de herramientas sobre la reforma de la legislación laboral para orientar a los Estados Miembros en la identificación de las principales cuestiones de política, la formulación de políticas mediante procesos tripartitos eficaces, y la elaboración y aplicación de nuevas leyes.

151. La OIT seguirá mejorando su base de conocimientos mediante un examen de las tendencias en las relaciones de trabajo en sectores económicos clave. La base de datos sobre la legislación de protección del empleo (EPLex) se ampliará para poder seguir la evolución de dicha legislación y examinar sus efectos económicos. Se realizará una labor analítica sobre la función de la legislación laboral en la mitigación de la pobreza en los países de bajos y medianos ingresos con objeto de establecer una metodología cualitativa para evaluar los efectos de la legislación laboral en el desarrollo económico y social.

□ Igualdad de género y no discriminación

152. La formación impartida a los legisladores, los inspectores del trabajo y los jueces ayudará a garantizar que la legislación laboral se redacta y aplica de acuerdo con los principios de la igualdad de género y la no discriminación. El módulo de formación sobre la inspección del

trabajo y la igualdad de género se adaptará a los nuevos contextos nacionales, al igual que las directrices relativas a los planes para la igualdad en el lugar de trabajo.

□ Alianzas

153. Los programas de formación de la OIT sobre la administración del trabajo e inspección del trabajo se difundirán e impartirán a través del Centro de Turín y de otros asociados externos, como la Red Internacional de Instituciones de Formación en el Ámbito del Trabajo (RIIFT), los Centros Regionales de Administración del Trabajo

de África y el Centro Árabe para la Administración del Trabajo y el Empleo. La OIT seguirá colaborando con el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo en la lucha contra el trabajo no declarado y con la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo en relación con las tendencias mundiales. Proseguirán las actividades de investigación en colaboración con redes de investigación empresariales y con la red mundial de investigación sobre legislación laboral. La OIT seguirá apoyando la labor de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

10 Estados Miembros

Meta

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

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

10 Estados Miembros

Meta

13 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

2 Estados Miembros

Meta

9 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

11. Administración del trabajo y legislación laboral: Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	26 261 128	6 545 000

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

Estrategia

Objetivos y prioridades de la estrategia

154. El objetivo general de la estrategia es ayudar a los Estados Miembros de la OIT a reforzar el diálogo social tripartito y a mejorar la calidad de las relaciones laborales y de empleo, con miras a promover una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y una recuperación incluyente.

155. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- reforzar el papel del tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva como medio para lograr una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y para adoptar medidas contra la crisis que promuevan una recuperación estable, incluyente y equilibrada, y
- fortalecer la capacidad de los mandantes para sustentar el establecimiento de pisos de protección social mediante una gobernanza tripartita eficaz de los sistemas de seguridad social.

156. Esta estrategia se basa en la aplicación eficaz del: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de

sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Medios de acción y apoyo a los mandantes

157. La OIT prestará asistencia a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de al menos 25 Estados Miembros para aumentar la eficacia del diálogo social tripartito y la negociación colectiva con el fin de alcanzar un amplio consenso sobre las medidas de respuesta a la crisis y promover una recuperación equilibrada.

158. Se proporcionará asistencia técnica a los mandantes para que establezcan instituciones de cooperación tripartita y fortalezcan las ya existentes, como consejos económicos y sociales y consejos consultivos sobre asuntos laborales, con el fin de reforzar el papel del diálogo social tripartito en la formulación de políticas destinadas a atajar la persistente crisis económica y del empleo. La asistencia de la OIT incluirá apoyo para la formulación de planes de acción destinados a crear o ampliar un piso de protección social, así como a promover la aplicación de enfoques tripartitos a las políticas

de empleo. Al mismo tiempo, se intensificarán los esfuerzos para ayudar a los Estados Miembros a ratificar y aplicar el Convenio núm. 144. Para apoyar esta medida a nivel nacional, la OIT también ayudará a instituciones regionales como la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO), la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo y la Unión Económica y Monetaria del África Occidental a crear marcos tripartitos de diálogo social y reforzar los ya existentes. Esta labor se llevará a cabo con la ayuda de herramientas globales, como las guías sobre el Convenio núm. 144 y los mecanismos de cooperación tripartita.

159. Los servicios de asesoramiento destinados a los Estados Miembros tendrán por finalidad aumentar la eficacia de la negociación colectiva mediante una mejor coordinación y promover relaciones laborales sólidas a través de la prevención y la resolución de los conflictos laborales en los sectores público y privado. La OIT proporcionará información comparativa de las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitaron la preservación de empleos y el mantenimiento del poder adquisitivo y facilitaron la adaptación. Mediante este enfoque también se promoverá que, en el marco de las negociaciones colectivas, se establezcan fórmulas de fijación de los salarios que refuercen el vínculo entre los salarios y el aumento de la productividad. Al llevar a cabo esta labor se hará uso de los productos analíticos y de formación de la OIT con el fin de mejorar la eficacia de los sistemas de resolución de conflictos laborales y promover la negociación colectiva. Se seguirá brindando formación al personal de los organismos estatales y las instituciones oficiales independientes sobre los procesos de conciliación y mediación.

160. Los servicios de asesoramiento de la OIT y sus actividades de fortalecimiento de la capacidad a nivel nacional se basarán en un análisis comparativo de las tendencias, las innovaciones en materia de políticas y el impacto de los acuerdos marco internacionales, las negociaciones salariales y los convenios colectivos. Se llevarán a cabo nuevas investigaciones y se generarán datos sobre la repercusión del tripartismo y la negociación

colectiva en la formulación de medidas eficaces contra la crisis, las políticas de empleo, la buena gobernanza de los sistemas de seguridad social y la protección de los trabajadores vulnerables. La base de datos sobre diálogo social (datos de DIALOGUE) se ampliará para incluir información institucional, jurídica y estadística sobre las instituciones tripartitas, la negociación colectiva y los mecanismos de resolución de conflictos.

□ Igualdad de género y no discriminación

161. Con respecto a los consejos económicos y sociales y los consejos consultivos sobre asuntos laborales, la OIT procurará mejorar la representación de colectivos como las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores informales, con el fin de reflejar con mayor precisión la composición de la fuerza de trabajo y los intereses de los diversos colectivos en los consejos. Las investigaciones sobre diálogo social se seguirán centrando en la manera en que la igualdad de género se tiene en cuenta al negociar los programas. En las estadísticas de la OIT se incluirán datos desglosados por sexo sobre la composición de los consejos tripartitos, la afiliación a sindicatos y la cobertura de los convenios colectivos.

□ Alianzas

162. La OIT intensificará su cooperación con las instituciones y organizaciones regionales con el fin de fortalecer la capacidad de los mandantes para afrontar eficazmente la crisis de la deuda y del empleo. La OIT también intensificará su colaboración con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas para reforzar el papel que desempeñan los consejos económicos y sociales y las instituciones análogas en la resolución de la crisis y la promoción del trabajo decente. La cooperación con redes profesionales y de investigación como la Asociación internacional de relaciones laborales y de empleo y los organismos de resolución de conflictos se incrementará y servirá de apoyo para la labor de investigación y de asesoramiento técnico de la OIT.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

20 Estados Miembros

Meta

12 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

10 Estados Miembros

Meta

10 Estados Miembros, de los cuales 2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

12. Diálogo social y relaciones laborales: El tripartismo y el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo contribuyen a un diálogo social eficaz y relaciones laborales sólidas	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	27 492 164	13 090 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

163. La estrategia tiene por objetivo ayudar a los mandantes de la OIT a responder a las necesidades y los desafíos de sectores específicos a nivel mundial, regional y nacional mediante la aplicación de un enfoque sectorial al Programa de Trabajo Decente en su conjunto. Responde a la necesidad de establecer nuevas formas de diálogo social basado en los sectores y de realizar intervenciones innovadoras específicas para cada sector, en particular iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas, como consecuencia de los rápidos cambios que se están produciendo en la organización del trabajo y en las relaciones laborales.

164. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- las nuevas formas de empleo y organización del trabajo, la función de las multinacionales y la reorganización de la producción a lo largo de las cadenas mundiales de suministro. Para mejorar la eficacia en función de los costos, las medidas se centrarán más en las tendencias mundiales en materia de políticas y en los países que hayan definido previamente un enfoque sectorial en sus Programas de Trabajo Decente por País, y
- la mejora de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las normas y leyes nacionales en materia laboral en el lugar de trabajo, ampliando la experiencia del programa Better Work.

165. La estrategia se basa en los convenios y las recomendaciones sectoriales de la OIT, complementados por repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas, y se inspira en las recomendaciones relativas a sectores específicos contenidas en las resoluciones de la Conferencia (incluida la dimanante de la discusión de 2013 sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes), los planes de acción del Consejo de Administración y las conclusiones de las reuniones sectoriales. También se inspira en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

166. En el marco del Programa de Actividades Sectoriales establecido por el Consejo de Administración se llevarán a cabo investigaciones de alcance mundial, reuniones y actividades de formación en las que participarán los principales mandantes tripartitos de 22 sectores. A nivel nacional, la OIT proporcionará asistencia a los mandantes para que puedan responder a los desafíos sectoriales y mejorar las condiciones de vida y de trabajo mediante la formulación de políticas específicas para cada sector de conformidad con las prioridades establecidas en los Programas de Trabajo Decente por País.

167. La capacidad de los mandantes tripartitos para ratificar y aplicar normas y herramientas específicas para cada sector se fortalecerá mediante actividades de promoción y formación y asistencia técnica específica. La OIT apoyará la aplicación de la amplia colección de repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y manuales de ámbito sectorial que proporcionan asesoramiento práctico a los mandantes sobre cuestiones específicas relativas a determinados sectores. En colaboración con el Centro de Turín, se elaborarán herramientas sectoriales en las que se incorporará la perspectiva de género y con las que se abordarán cuestiones relativas a otros resultados del Programa y Presupuesto.

168. En consonancia con la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la reunión de 2012 de la Conferencia y teniendo en cuenta también el resultado de la discusión recurrente sobre el diálogo social que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de 2013, la OIT analizará ejemplos sectoriales de varias regiones sobre las tendencias en materia de modalidades de empleo atípicas. El objetivo de estos análisis es aumentar la base de conocimientos de la OIT sobre el impacto de estas modalidades en el trabajo decente y sobre las políticas que funcionan en los diferentes contextos y sectores.

169. El programa Better Work se ampliará con el fin de generar mejoras para dos millones de trabajadores y sus familias en al menos diez países. Los resultados logrados en 2012-2013 se tendrán en cuenta en los nuevos programas en los que se abordará la reforma de la legislación laboral y se fortalecerá la capacidad de los sistemas de administración del trabajo e inspección del trabajo para resolver conflictos y

promover el cumplimiento de la legislación y controlar su aplicación. Se proporcionará formación, metodologías y herramientas a cientos de empleadores y de trabajadores para mejorar su conocimiento y cumplimiento de las normas laborales y promover el diálogo social en el lugar de trabajo. Se pondrá un énfasis especial en la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y la no discriminación. Sobre la base de la colaboración de toda la Oficina, en el marco del programa se apoyará la puesta en marcha de varios proyectos de cooperación técnica de gran envergadura de aquí a finales de 2015, cuyo objetivo será generar resultados expandibles y reproducibles.

□ Igualdad de género y no discriminación

170. Se incrementará la visibilidad de las cuestiones de género en todas las reuniones, investigaciones y actividades de formación de ámbito sectorial previstas en el Programa de Actividades Sectoriales y en el programa Better Work. Se pondrá énfasis en la dimensión de género de las modalidades de empleo atípicas y en los datos desglosados por sexo. En el marco del programa Better Work se proporcionará asistencia a las empresas para que, entre otras cosas, adopten medidas contra la discriminación de género y cumplan las leyes que promueven el acceso al trabajo de las mujeres y los hombres con discapacidad.

□ Alianzas

171. La OIT seguirá colaborando con otros organismos especializados de las Naciones Unidas, fondos y organizaciones internacionales para promover la coherencia de las políticas y los programas relativos al trabajo decente en

diferentes sectores, así como para proporcionar a los mandantes sectoriales tripartitos un punto de partida para la colaboración interinstitucional. Asimismo respaldará la aplicación de las normas y los programas adoptados conjuntamente con otras entidades, entre ellas: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (Hábitat), la Organización Mundial del Turismo (OMT), la Unión Postal Universal (UPU), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). La OIT también participará activamente en redes e iniciativas conjuntas con grupos de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, como el Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria, el programa ONU-Agua y el Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco. En virtud de la alianza de colaboración entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), el Comité Consultivo del programa Better Work seguirá uniendo sus fuerzas a las de los mandantes internacionales, los donantes, las instituciones académicas y la comunidad empresarial para proporcionar asesoramiento estratégico y orientaciones y fomentar la movilización e influencia del programa. Se concertarán nuevos acuerdos de colaboración con más de 30 empresas multinacionales.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

19 Estados Miembros

Meta

4 Estados Miembros, de los cuales 1 en África, 1 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central

Indicador 13.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes, con el apoyo de la OIT, adoptan medidas significativas para promover el Programa de Trabajo Decente en sectores específicos	
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes: - se adopta una política o un plan de acción nacional, regional o local, con la financiación necesaria, para aplicar las recomendaciones o conclusiones de las reuniones sectoriales de la OIT; - se establece a nivel sectorial un sistema tripartito de evaluación y mejora que confirma una mayor conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluidas las normas fundamentales del trabajo, y una mejora de las condiciones de trabajo para los trabajadores del sector.	
Criterio de referencia	Meta
5 Estados Miembros	10 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 4 en Asia y el Pacífico

Presupuesto estratégico

13. Trabajo decente en los sectores económicos: Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	29 237 428	11 550 000

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

Estrategia

Objetivos y prioridades de la estrategia

172. El objetivo general de esta estrategia es lograr un mayor cumplimiento de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y los empleadores que tropiezan con grandes dificultades para ejercer estos derechos habilitantes tanto en la legislación como en la práctica. Se prestará especial atención a las economías rural e informal cuando la índole del trabajo plantee problemas especiales.

173. En 2014-2015, la estrategia se centrará en:

- facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de sindicación y asociación en el sector rural mediante el fortalecimiento de la capacidad de los países para garantizar el respeto de dichos derechos, en parte logrando que se entienda mejor la importancia que revisten para el desarrollo social y económico;
- promover el ejercicio efectivo de la representación colectiva en el sector público, en particular mediante la facilitación de asistencia para el establecimiento de mecanismos específicos que confieran a la negociación colectiva una función clave en la

adopción de medidas para hacer frente a los desafíos del sector, y

- crear entornos propicios en el sector de las zonas francas industriales (ZFI) que fortalezcan la capacidad de los mandantes nacionales para ejercer el derecho de sindicación y asociación y de negociación colectiva.

174. Esta estrategia se basa en la aplicación y ratificación efectivas del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), e incluye el seguimiento de los órganos de control de la OIT. La estrategia contribuirá a hacer efectivo el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2012 sobre el seguimiento de la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la reunión de 2012 de la Conferencia. Asimismo se pondrá en consonancia con las conclusiones que se adopten en la reunión de 2013 de la Conferencia relativas al Estudio General sobre el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), así como con las

relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

175. La OIT colaborará con las autoridades nacionales y organizaciones de trabajadores y de empleadores de unos 20 Estados Miembros para detectar, evaluar y atajar los obstáculos concretos que dificultan el pleno ejercicio de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. Los países se elegirán en función de: a) las observaciones de los órganos de control de la OIT, y b) las necesidades y el compromiso político manifestados por los mandantes.

176. Las herramientas de diagnóstico de la OIT destinadas a detectar los obstáculos específicos que dificultan el ejercicio de la libertad sindical y de asociación en el sector rural se utilizarán en varios países con distintas situaciones económicas, incluidos aquellos con grandes plantaciones y las pequeñas economías rurales insulares. Se pondrá un énfasis especial en llegar a aquellas personas de las economías informales que siguen sin conocer sus derechos sindicales y en ayudarles a expresar su opinión de forma colectiva. La información relativa a los obstáculos detectados se examinará en la reunión de expertos sobre la economía informal prevista en la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se adoptó en la reunión de 2012 de la Conferencia.

177. El trabajo relacionado con el sector público se centrará en promover la negociación colectiva, que es esencial para la cohesión social en el marco del rápido cambio estructural. La OIT colaborará con los mandantes nacionales para reforzar y desarrollar la negociación colectiva y los mecanismos de resolución de conflictos, de modo que éstos puedan funcionar de forma rápida y adecuada en situaciones de crisis. Con respecto a las ZFI, la OIT ayudará a establecer buenas relaciones entre los trabajadores y el personal directivo basándose en los principios fundamentales de la libertad sindical y de asociación.

178. Se concederá prioridad a la recopilación de información precisa, actualizada, transparente y fácil de usar sobre la situación y los progresos

relativos al ejercicio efectivo de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. Estos datos se complementarán con otros datos más generales sobre las relaciones laborales para disponer de una visión completa y global de los progresos realizados respecto de estos derechos.

179. Se intensificará la colaboración con el Centro de Turín, en particular para examinar y actualizar las diversas herramientas de formación y diagnóstico y para reunir una masa crítica de conocimientos técnicos especializados mediante la participación del personal de las oficinas exteriores de la OIT en el desarrollo, la puesta a prueba y el uso efectivo de esos materiales.

□ Igualdad de género y no discriminación

180. En la estrategia se tendrá plenamente en cuenta la dimensión de género. Se proporcionará una formación específica a las mujeres que trabajan en las ZFI mediante las herramientas de fortalecimiento de las capacidades elaboradas en bienios anteriores. Durante el bienio se pondrán a prueba nuevas herramientas para concienciar a las trabajadoras rurales y a los trabajadores domésticos acerca de la libertad sindical y de las ventajas de la representación colectiva.

□ Alianzas

181. La OIT establecerá vínculos y colaborará con el sistema multilateral, en especial con el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y las Naciones Unidas, a través del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la iniciativa «Una ONU», con el fin de integrar aún más el respeto de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva en sus programas. Las alianzas con la comunidad de donantes serán esenciales para obtener recursos que permitan aplicar la herramienta de diagnóstico en numerosos Estados Miembros y poner en marcha programas de cooperación técnica a gran escala. A nivel nacional, se ampliarán las alianzas con los medios de comunicación y las instituciones académicas y de formación, como parte de las medidas de la OIT para fortalecer la capacidad nacional y garantizar la sostenibilidad de las intervenciones.

Indicadores

Indicador 14.1: Número de Estados Miembros que, con apoyo de la OIT, mejoran la aplicación de los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva		
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: - se ponen en marcha una estrategia y/o programas de sensibilización en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva destinados a los mandantes tripartitos; - se ratifican los Convenios núms. 87 ó 98; - se hacen progresos en el ámbito de las libertades civiles fundamentales de los afiliados a sindicatos o a organizaciones de empleadores; - se introducen modificaciones en la legislación, la política o la práctica con el fin de asegurar que los sindicatos y las organizaciones de empleadores puedan registrarse y realizar sus actividades sin restricciones indebidas; - se establecen o amplían mecanismos para asegurar la protección frente a los actos de discriminación o injerencia antisindicales; - se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a promover la negociación colectiva.		
Criterio de referencia	Meta	
8 Estados Miembros	15 Estados Miembros, de los cuales 7 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central	

Indicador 14.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, toman medidas significativas para introducir la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI)		
Medición Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a uno de los criterios siguientes, según lo observado por los órganos de control de la OIT o en el marco del mecanismo de seguimiento de la Declaración de 1998: - se ponen en marcha una estrategia y/o programas de sensibilización en materia de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva destinados a los trabajadores y los empleadores de las ZFI; - se adoptan medidas para permitir a las organizaciones de trabajadores constituirse y llevar a cabo sus actividades en las ZFI; - se crean o amplían mecanismos destinados a asegurar la protección frente a actos de discriminación o injerencia antisindicales en las ZFI; - se instauran o amplían políticas y mecanismos destinados a fomentar la negociación colectiva en las ZFI.		
Criterio de referencia	Meta	
2 Estados Miembros	3 Estados Miembros, de los cuales 1 en los Estados árabes y 2 en Asia y el Pacífico	

Presupuesto estratégico

14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva: Conocimiento y ejercicio generalizados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	18 673 668	3 850 000

Resultado 15: Se elimina el trabajo forzoso

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

182. El objetivo general de esta estrategia es reducir de forma sostenida el número de víctimas del trabajo forzoso. La mayoría de los 21 millones de mujeres, hombres y niños que son víctimas del trabajo forzoso son explotados en la economía informal o en modalidades de empleo informales. Más de la mitad de dichas personas ha emigrado dentro de sus países o a otros países. Los niños representan aproximadamente el 25 por ciento de todas las víctimas del trabajo forzoso.

183. En 2014-2015, la estrategia se centrará en reducir las formas inaceptables de trabajo mediante:

- el fortalecimiento de la capacidad de los países para garantizar el cumplimiento de las leyes de lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas y para promover enfoques complementarios de la justicia penal y laboral, y
- la promoción de prácticas decentes en materia de contratación y empleo en el contexto de la migración y a lo largo de las cadenas mundiales de suministro.

184. Esta estrategia se basa en la aplicación y ratificación efectivas del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), e incluye el seguimiento de las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT. La estrategia contribuirá a dar seguimiento a la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se adoptó en la reunión de 2012 de la Conferencia. En ella también se tendrán en cuenta la resolución y las conclusiones resultantes de la discusión general sobre la administración del trabajo y la inspección del trabajo celebrada en la reunión de 2011 de la Conferencia, así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, que no es vinculante.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

185. La OIT colaborará con las autoridades nacionales, las organizaciones de trabajadores, las empresas y las agencias de empleo privadas para luchar de forma efectiva contra el trabajo forzoso. Se elaborarán proyectos de cooperación técnica o se ampliarán los ya existentes en al menos 15 países destinatarios para establecer estrategias nacionales contra el trabajo forzoso en la economía informal y contra la trata de personas en

los países o entre países. El apoyo de la OIT se centrará en los grupos vulnerables de trabajadores, como los trabajadores migrantes que corren el riesgo de ser víctimas de la trata o las personas que trabajan en régimen de servidumbre por deudas. Los medios de acción incluirán la prestación de apoyo para crear servicios sólidos de inspección del trabajo y sistemas de protección de los derechos laborales, así como intervenciones adaptadas a sectores económicos específicos conocidos por su propensión al trabajo forzoso, dándose prioridad a los sectores de la agricultura y el procesamiento de alimentos, la pesca, la manufactura y el trabajo doméstico.

186. Se elegirá a los países en función de: a) las observaciones de los órganos de control de la OIT; b) las necesidades y el compromiso político manifestados por los mandantes de la OIT, y c) los resultados de los estudios nacionales sobre trabajo forzoso. Se prestará especial atención al fortalecimiento de la capacidad de los servicios de inspección del trabajo y de otros organismos encargados de controlar el cumplimiento de la ley y a la ampliación del alcance de su labor en la economía informal para mejorar la detección de las prácticas de trabajo forzoso y promover soluciones eficaces.

187. La OIT reforzará la capacidad de los países (en colaboración con las oficinas nacionales de estadística y otras partes interesadas) para elaborar y realizar estudios sobre el trabajo forzoso de ámbito nacional o específicos para determinados sectores. Se seguirán perfeccionando las metodologías de la OIT para medir el trabajo forzoso y la trata con el fin de establecer una base de datos mundial sobre el trabajo forzoso. La OIT también proporcionará apoyo respecto del análisis de datos y la formulación de políticas basadas en estudios empíricos.

188. La estrategia permitirá intensificar aún más la colaboración con el Centro de Turín mediante la incorporación de módulos sobre el trabajo forzoso en los programas de formación más amplios y el desarrollo de cursos de formación monográficos sobre el trabajo forzoso, por ejemplo sobre la detección y la investigación de los casos de trabajo forzoso con miras a hacer cumplir la ley. La OIT proporcionará formación a los mandantes para que realicen estudios y midan el impacto de anteriores intervenciones. Se seguirá colaborando con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en el fortalecimiento de la capacidad de los

interlocutores sociales para luchar contra el trabajo forzoso. La cooperación con las organizaciones nacionales de empleadores y las empresas se centrará en seguir brindando formación y sensibilizando acerca de los indicadores del trabajo forzoso, con el fin de promover un entorno propicio para las prácticas decentes en materia de contratación y empleo.

□ Igualdad de género y no discriminación

189. Las estadísticas y las investigaciones de la OIT sobre el trabajo forzoso seguirán incluyendo datos desglosados por sexo y análisis de los factores del trabajo forzoso relacionados con el género. En las intervenciones de ámbito nacional se tendrán en cuenta sistemáticamente los principios de la no discriminación, ya que las víctimas del trabajo forzoso proceden de los grupos más desfavorecidos y socialmente excluidos de la población mundial.

□ Alianzas

190. La OIT seguirá participando en la aplicación del Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas de 2010 a través del Grupo Interinstitucional de Coordinación contra la Trata de Personas, del que es miembro junto con INTERPOL, la

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el ONUSIDA, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNUDD), el Banco Mundial y otras entidades. A través de la Iniciativa Mundial de Lucha contra la Trata de Personas de las Naciones Unidas, la OIT participará en los programas conjuntos de las Naciones Unidas de ámbito nacional y en las iniciativas de promoción a nivel mundial. La labor de promoción de la OIT a nivel mundial también se basará en una estrecha colaboración con el Pacto Mundial, con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas, con organismos de las Naciones Unidas y con instituciones de investigación de las Naciones Unidas. Se reforzarán las alianzas con los organismos de las Naciones Unidas a nivel nacional y con las instituciones de investigación, las asociaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil, en especial para promover la aplicación de enfoques basados en el mercado de trabajo a la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas.

Indicador

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

8 Estados Miembros

Meta

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

Presupuesto estratégico

15.Trabajo forzoso: Se elimina el trabajo forzoso	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	5 662 973	5 775 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

191. El objetivo general de la estrategia es dotar a los mandantes de la OIT de los conocimientos, competencias técnicas y capacidad necesarios para eliminar el trabajo infantil. El trabajo infantil sigue existiendo fundamentalmente en la economía informal, sobre todo en las zonas rurales y agrícolas y en las zonas urbanas. Un 60 por ciento de los niños que trabajan lo hacen en el sector agrícola, y 62 millones de niños de edades comprendidas entre los 15 y 17 años realizan trabajos peligrosos.

192. La estrategia para 2014-2015 estará centrada en las formas inaceptables de trabajo y promoverá:

- el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para reducir el trabajo infantil en la economía informal y en las zonas agrícolas rurales, mediante la aplicación de prácticas, leyes y políticas eficaces, y
- la prestación de asistencia a los mandantes para la prevención del trabajo infantil peligroso, mejorando al mismo tiempo el acceso al empleo productivo y el trabajo decente para las niñas y los niños que han alcanzado la edad mínima legal de admisión al empleo.

193. La estrategia se fundamenta en la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), incluido el seguimiento de las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT. Asimismo, contribuye a la promoción y puesta en práctica de la Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas del trabajo infantil para 2016 adoptada en 2010, del seguimiento a la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la reunión de 2012 de la Conferencia, y del resultado de la Tercera Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil que se celebrará en el Brasil en 2013.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

194. La OIT ofrecerá asistencia directa a más de 30 países, al menos 12 de ellos en África.

195. En el marco de los proyectos de cooperación técnica que están en curso en cinco países (tres

de ellos en África, uno en las Américas y otro en Asia) se ayudará a los mandantes a formular políticas y programas que fomenten el doble objetivo de eliminar el trabajo infantil y promover la transición a la economía formal y el desarrollo rural. En particular, se reforzará la capacidad de los servicios públicos existentes, como la inspección del trabajo, y los servicios educativos y agrícolas, para detectar el trabajo infantil y prevenir medidas correctivas y de prevención, especialmente en los entornos informales.

196. El apoyo a los mandantes comprenderá lo siguiente:

- programas de carácter experimental para detectar y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de valor;
- prestación de servicios de investigación y asesoramiento técnico para abordar la protección de los niños que trabajan en el servicio doméstico, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en un máximo de 12 países, y
- medidas de carácter experimental para evaluar el impacto que tienen los principios y prácticas relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva sobre el trabajo infantil en las economías rurales.

197. La labor analítica que ayudará a fortalecer la base empírica para abordar las cuestiones del trabajo infantil y del empleo juvenil se ampliará y abarcará cinco países adicionales. Se llevarán a cabo estudios sobre la transición de la escuela al trabajo y análisis de las políticas relativas al trabajo infantil y el empleo de los jóvenes. La OIT trabajará con los ministerios gubernamentales y el sector privado, en diez países como máximo, para ensayar programas innovadores de aprendizaje informal con el fin de reducir la brecha entre la educación básica y el empleo productivo. Se ampliará el apoyo prestado a las oficinas nacionales de estadística en relación con las metodologías de recopilación de datos sobre el trabajo infantil para incluir datos sobre el trabajo forzoso. Las orientaciones de la OIT sobre el diseño de los planes de acción nacionales de amplio alcance abordarán la interacción entre el trabajo infantil y el desarrollo de competencias laborales, el empleo de los jóvenes, la SST, las condiciones de trabajo y la protección social.

198. Todas estas actividades contribuirán a reforzar aún más la capacidad de los ministerios de trabajo y de los organismos gubernamentales

competentes, de los interlocutores sociales y de las comisiones tripartitas nacionales sobre trabajo infantil, para desempeñar sus funciones con eficacia. Se seguirá desarrollando la formación especializada destinada a los mandantes, que se impartirá en colaboración con el Centro de Turín. En África, la atención se centrará en el fortalecimiento de la capacidad para desarrollar y poner en práctica planes de acción nacionales de lucha contra el trabajo infantil. De forma similar, se perfeccionará el desarrollo de capacidades en otras regiones para responder a las necesidades actuales y emergentes. La OIT apoyará la plataforma sobre trabajo infantil, impulsada por múltiples partes interesadas, que está funcionando bajo los auspicios del Grupo de Trabajo sobre Asuntos Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al igual que otras iniciativas, con el fin de ofrecer soluciones prácticas a los empleadores y los trabajadores para combatir el trabajo infantil en las cadenas de suministro.

□ Igualdad de género y no discriminación

199. Se prestará apoyo a los mandantes para que puedan elaborar estadísticas desglosadas por sexo sobre el trabajo infantil e investigar casos de discriminación, centrándose en los vínculos entre el trabajo infantil y los grupos marginados, especialmente en las economías informal y rural.

Las evaluaciones de las necesidades y las investigaciones seguirán incluyendo el análisis de políticas y programas, mediante un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género y de discriminación.

□ Alianzas

200. Se apoyará y reforzará la labor realizada en el marco de las alianzas internacionales existentes, como el Grupo de trabajo mundial sobre trabajo infantil y educación para todos, la Alianza internacional de cooperación sobre el trabajo infantil y la agricultura y el Grupo interinstitucional de coordinación contra la trata de personas, para asegurar que las consideraciones relativas al trabajo infantil se integren plenamente en las políticas y programas generales de desarrollo. Se ampliarán las alianzas con agrupaciones sociales y económicas, como la Comisión de la CEDEAO, para movilizar y mantener el apoyo a la lucha contra el trabajo infantil en el marco de los programas y políticas regionales y subregionales. La OIT seguirá trabajando en estrecha colaboración con el UNICEF y el Banco Mundial a través del Proyecto «Entendiendo el Trabajo Infantil», y con otros asociados, para mantener un programa de investigaciones sólido y riguroso.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

32 Estados Miembros en 2008

Meta

30 Estados Miembros, de los cuales 14 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico y 4 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia

42 Estados Miembros en 2008

Meta

32 Estados Miembros, de los cuales 14 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico y 4 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

16. Trabajo infantil: Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	13 521 568	77 000 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

201. El objetivo general de esta estrategia es ayudar a los Estados Miembros a eliminar la discriminación y promover la igualdad en el trabajo.

202. En 2014-2015, los esfuerzos se centrarán en reforzar el cumplimiento de las normas mediante la legislación laboral y la inspección del trabajo, así como en mejorar la recopilación y el análisis de los datos nacionales sobre la discriminación en el lugar de trabajo, tanto en las economías formales como en las informales, mediante:

- el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para desarrollar y aplicar marcos legislativos sobre la igualdad y la no discriminación, y
- el fortalecimiento de la capacidad nacional para medir la discriminación en el mundo del trabajo.

203. La estrategia está basada en las conclusiones del Estudio General de 2012 sobre los *convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, en particular por lo que respecta al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Además, se ajusta al plan de acción para llevar a la práctica la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la reunión de 2012 de la Conferencia, la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la Conferencia, y el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

204. A través de un proceso de diálogo social tripartito, la OIT trabajará en al menos diez Estados Miembros con miras a elaborar y poner en práctica planes de acción nacionales para

combatir la discriminación y promover la igualdad. Sobre la base de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y las necesidades expresadas por los mandantes, en el marco de esos planes de acción comprenderán la elaboración de marcos legislativos amplios y la sensibilización de la población mediante la difusión de material impreso y campañas mediáticas. En colaboración con el Centro de Turín, se formará a:

- los inspectores del trabajo, en la detección y el tratamiento de los casos de discriminación por cualquier motivo, incluido el acoso sexual y la desigualdad de remuneración;
- los profesionales de recursos humanos, en la realización de evaluaciones de puestos de trabajo equitativas en materia de género;
- los sindicalistas, en el tratamiento de las cuestiones de igualdad a través de la negociación colectiva;
- los empleadores, en la elaboración y aplicación de políticas eficaces sobre la diversidad étnica;
- los tribunales y demás órganos de solución de controversias, sobre la utilización de las normas internacionales del trabajo para impartir justicia social, y a
- los tres mandantes, en la realización de auditorías participativas de género.

205. La OIT reforzará, en al menos ocho países, la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar y analizar datos desglosados por sexo en materia de raza y origen étnico. Estos datos se incorporarán a una metodología que se desarrollará en la OIT para medir la discriminación. Esta labor se basará en otras metodologías consolidadas de la OIT, en particular las que se emplean para estimar la incidencia del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Los resultados generados se utilizarán para evaluar la eficacia de las leyes y políticas nacionales contra la discriminación, y proporcionarán un criterio fáctico de referencia para orientar la evolución futura en materia legislativa y de políticas. Gracias a la mayor capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar los datos y estadísticas necesarios, la iniciativa se extenderá a otros países y regiones, con el objetivo de publicar estimaciones regionales o mundiales sobre la incidencia de la discriminación. Esta labor se

enmarcará también en los esfuerzos que ya están en curso para desarrollar indicadores fiables del trabajo decente, relacionados, en una fase inicial, con la discriminación por motivos de raza u origen étnico, y posteriormente, con la discriminación por otros motivos.

206. En aras de fomentar el intercambio de buenas prácticas y la promoción de lugares de trabajo que sean incluyentes y estén libres de discriminación, la OIT establecerá en determinados países, a título experimental, redes de empleadores y de sindicatos sobre la no discriminación. La guía detallada de la OIT sobre la promoción de la diversidad étnica en el lugar de trabajo (2013) servirá de herramienta fundamental para encauzar esta iniciativa.

□ Igualdad de género y no discriminación

207. Se llevarán a cabo análisis detallados de la legislación nacional vigente, con una perspectiva de género, para identificar las trabas que coartan la aplicación de los principios de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y de no discriminación en el empleo y la ocupación, consagrados en los Convenios núms. 100 y 111. También se prestará asistencia a los gobiernos para mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo en relación con la brecha salarial de género.

□ Alianzas

208. La OIT cooperará con las Naciones Unidas y otros organismos, fondos y programas internacionales que actúan en el ámbito de la igualdad y la no discriminación, para que incorporen en sus políticas y programas de desarrollo respectivos el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación. Se potenciarán al máximo las oportunidades de llevar a cabo investigaciones conjuntas. Entre los organismos cooperantes de las Naciones Unidas y de otros ámbitos cabe citar el ACNUDH, ONU-Mujeres, la OIM, los órganos creados en virtud de tratados o establecidos por la Carta y los mecanismos de procedimientos especiales de las Naciones Unidas pertinentes, el mecanismo de integración de los derechos humanos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, cuando ello resulte posible, los organismos especializados en la discriminación y la promoción de la igualdad.

Indicador

Indicador 17.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes, con el apoyo de la OIT, ponen en práctica leyes, políticas, programas o actividades específicos a fin de mejorar la aplicación de los convenios, los principios y los derechos relativos a la no discriminación

Medición

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

- se ratifican los Convenios núms. 100 ó 111, o bien los órganos de control toman nota con satisfacción o con interés de los progresos realizados en la aplicación de los convenios pertinentes;
- se adoptan o se modifican leyes, políticas, planes de acción y/o programas para ponerlos en conformidad con las normas internacionales sobre la no discriminación;
- uno o más mandantes ponen en marcha una estrategia de sensibilización acerca de la no discriminación;
- se constituye o se fortalece un órgano nacional encargado de tratar las cuestiones de igualdad;
- se pone en práctica un plan de desarrollo de capacidades para los funcionarios competentes en la aplicación efectiva y/o la promoción de las leyes y políticas sobre la no discriminación;
- se refuerzan los sistemas con el fin de facilitar datos actualizados y desglosados por sexo sobre la no discriminación.

Criterio de referencia

2 Estados Miembros

Meta

16 Estados Miembros, de los cuales 3 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

17. Discriminación en el trabajo:

Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación

Presupuesto ordinario propuesto
para 2014-2015
(dólares de los EE.UU.)

13 246 575

Gastos extrapresupuestarios
estimados para 2014-2015
(dólares de los EE.UU.)

3 465 000

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

209. El objetivo general de la estrategia es lograr nuevas ratificaciones, la aplicación efectiva y un uso más generalizado y sistemático de las normas internacionales del trabajo por parte de los mandantes tripartitos con vistas a responder de forma eficaz a las necesidades del mundo del trabajo.

210. Las prioridades de la estrategia para 2014-2015 serán:

- proteger a los trabajadores de las formas inaceptables de trabajo y de las condiciones laborales que pongan en riesgo su vida o su salud, y
- extender y reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, particularmente en lo que se refiere a los trabajadores de las

economías informal y rural y a otras categorías vulnerables, como los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los pueblos indígenas y tribales.

211. Esta estrategia se rige por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y por la estrategia en materia de política normativa, que abarca los planes de acción ya adoptados por el Consejo de Administración en relación con los convenios de gobernanza, la seguridad y la salud en el trabajo y los instrumentos relativos a los sectores marítimo y pesquero. Con vistas a brindarle apoyo, se pondrá en marcha un mecanismo eficaz de examen de las normas para garantizar que la OIT disponga de un *corpus* normativo actualizado, pertinente y ajustado a las necesidades del mundo del trabajo, y capaz de contribuir eficazmente a la protección de todos los trabajadores y a la promoción de las empresas sostenibles. Durante el bienio se pondrá especial empeño en corregir las deficiencias

detectadas por los órganos de control en la aplicación de los convenios ratificados, mediante reformas legislativas, el fortalecimiento de los sistemas de administración e inspección del trabajo, y la mejora de la capacidad de los mandantes tripartitos para subsanar esas deficiencias, y de los mecanismos nacionales de solución de conflictos laborales.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

212. La OIT intensificará sus consultas tripartitas periódicas en el marco de la estrategia en materia de política normativa, particularmente con vistas al desarrollo y la aplicación de un mecanismo de examen de las normas. Se trabajará a nivel tripartito para forjar consensos donde todavía no los haya y para identificar las deficiencias en materia de protección con vistas a su posible inclusión en el orden del día de las reuniones de la Conferencia. Las consultas servirán para:

- garantizar la gobernanza, la transparencia y la eficacia de los mecanismos de control;
- asegurar el apoyo tripartito al fortalecimiento del sistema de control, y
- resolver todas las cuestiones pendientes derivadas de la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012).

213. La OIT prestará asistencia técnica a los Estados Miembros que la requieran para remediar las deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados y promover nuevas ratificaciones, basándose en las evaluaciones de las necesidades nacionales, los análisis de las lagunas jurídicas y las observaciones formuladas por los órganos de control. En cooperación con el Centro de Turín, se apoyará el proceso de fortalecimiento de la capacidad de los sistemas de administración e inspección del trabajo, entre otras cosas reforzando los vínculos entre los sistemas nacionales de inspección, el sistema judicial y los actores del sector privado que participan en actividades relacionadas con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Se prestará especial atención a la aplicación de las normas en la economía informal. La OIT también ayudará a los Estados Miembros a revisar y reforzar sus mecanismos nacionales de solución de conflictos laborales, así como a crear mecanismos tripartitos voluntarios encargados de tratar casos de vulneración de las normas, particularmente de aquellas relativas a la libertad sindical y de asociación.

214. Los Estados Miembros recibirán asesoramiento sobre enfoques innovadores, basados en la elaboración de normas, las reformas legislativas y el fortalecimiento de la capacidad, para hacer extensiva la aplicación de

las normas internacionales del trabajo a los trabajadores de la economía informal. Se llevarán a cabo análisis sobre el ejercicio efectivo de los derechos en la economía informal y se examinarán las repercusiones sociales y económicas. Se prestará asesoramiento técnico, basado en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), con vistas a extender la protección a las categorías de trabajadores vulnerables. La información de que dispongan los órganos de control sobre los convenios de seguridad social ratificados servirá de base para determinar el asesoramiento en materia de políticas prestado por la OIT a los Estados Miembros para ayudarles a establecer y mantener pisos de protección social como elementos fundamentales de sus sistemas nacionales de seguridad social.

215. La OIT desarrollará nuevos productos de formación para facilitar una mejor comprensión del *corpus* normativo de la OIT y de la labor de los órganos de control. Se seguirá implantando progresivamente un sistema en línea de presentación de informes, en el que participarán plenamente los Estados Miembros. La aplicación de un programa de cooperación técnica para brindar asistencia a los mandantes tripartitos en materia de normas será prioritaria para la movilización de recursos. Se seguirá potenciando el sistema de información de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX) con el objeto de ofrecer un enfoque sistemático del proceso de recopilación, análisis y difusión de información sobre las leyes laborales nacionales y la aplicación de las normas internacionales del trabajo por los países.

□ Igualdad de género y no discriminación

216. Se prestará especial atención a la aplicación de las normas fundamentales en materia de igualdad de oportunidades y de trato, incluidas las que hacen referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, a la protección de la maternidad, a los trabajadores domésticos y al VIH y el sida, tomando en consideración las dimensiones de género de la crisis económica mundial.

□ Alianzas

217. Se seguirán reforzando las alianzas para promover las normas internacionales del trabajo a través del sistema de las Naciones Unidas, así como de alianzas público-privadas. En particular, se potenciará el papel de las normas internacionales del trabajo en el mecanismo de integración de los derechos humanos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y se promoverá la consulta y la participación de los pueblos indígenas a través de la Alianza para los Pueblos Indígenas.

Indicadores

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

Medición

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

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

Criterio de referencia	Meta
41 Estados Miembros	39 Estados Miembros, de los cuales 14 en África, 12 en las Américas, 5 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

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

Medición

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

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

Criterio de referencia	Meta
6 Estados Miembros	5 Estados Miembros, de los cuales al menos 1 en cada región

Indicador 18.3: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, mejoran la tasa de ratificación de convenios actualizados para incluir al menos los instrumentos clasificados como normas del trabajo fundamentales, así como aquellos que se consideran más significativos desde el punto de vista de la gobernanza

Medición

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

- a raíz de nuevas ratificaciones, el Estado Miembro ha ratificado al menos los ocho convenios fundamentales, es decir, los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como los cuatro convenios prioritarios, es decir, los Convenios núms. 81, 122, 129 y 144.

Criterio de referencia	Meta
29 Estados Miembros	20 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 5 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico y 5 en Europa y Asia Central

Indicador 18.4: Número de Estados Miembros que cuentan con un programa de trabajo decente por país que incluye un componente normativo entre las prioridades nacionales establecidas por los mandantes tripartitos

Medición

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

- se incluyen actividades para atender a los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto a los convenios ratificados;
- se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales y prioritarios;
- se incluyen actividades para promover la ratificación y la aplicación de otras normas actualizadas, tomando en cuenta las prioridades nacionales fijadas por los mandantes tripartitos.

Criterio de referencia	Meta
19 Estados Miembros	16 Estados Miembros, de los cuales 5 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central

Presupuesto estratégico

18. Normas internacionales del trabajo: Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.) 77 830 961	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.) 9 240 000
---	---	--

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

Estrategia

□ Objetivos y prioridades de la estrategia

218. El objetivo general de esta estrategia es promover los resultados de trabajo decente en los Estados Miembros mediante la adopción de un enfoque integrado que sea conforme con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y que aproveche las sinergias entre ellos, y propiciando la coherencia de las políticas entre las principales partes interesadas internacionales y multilaterales que tengan mandatos en los ámbitos relacionados con el trabajo decente.

219. En 2014-2015 la estrategia se centrará en:

- establecer alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas para promover los objetivos y reforzar los programas operacionales de la OIT, incluso con respecto a la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015, y
- apoyar a los mandantes para que evalúen e influyan en los progresos alcanzados en materia de trabajo decente.

220. La estrategia se basa en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, donde se destaca que los esfuerzos encaminados a promover los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, incluidas las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación, deberían formar parte de una estrategia integrada en los planos mundial y nacional. Dicha estrategia responde a lo indicado en el seguimiento de la Declaración, donde se pide a la Oficina que preste asistencia a los Miembros a tal efecto.

□ Medios de acción y apoyo a los mandantes

221. Los esfuerzos con respecto a la coherencia de las políticas en el marco del sistema

multilateral estarán encaminados principalmente a garantizar que los objetivos en materia de empleo y trabajo decente constituyan prioridades fundamentales de las agendas internacionales de alto nivel, como las del G-20, el FMI y el Banco Mundial, y la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo con posterioridad a 2015. Las investigaciones aplicadas que vinculan las políticas de trabajo decente y sus instituciones de apoyo con las estrategias macroeconómicas y sociales ofrecerán orientaciones a las iniciativas y eventos multilaterales, regionales y nacionales de alto nivel.

222. La OIT se basará en el Pacto Mundial para el Empleo y aprovechará las experiencias positivas de la colaboración con otros organismos a raíz de la crisis de 2008-2009, a fin de promover el diálogo social en los debates de política que se celebren a escala nacional sobre las respuestas a la crisis y las políticas de reforma. También se prestará apoyo a los mandantes para la formulación de los Programas de Trabajo Decente por País y evalúen e influyan en los progresos alcanzados en materia de trabajo decente, mediante programas de formación sobre la incorporación del trabajo decente y la participación en el desarrollo de perfiles por país. Se seguirán aplicando progresivamente los indicadores de trabajo decente y se elaborarán y actualizarán perfiles de trabajo decente por país.

223. Habida cuenta de que muchos Estados Miembros carecen todavía de datos suficientes sobre el mercado de trabajo, se apoyarán los esfuerzos encaminados a mejorar la capacidad de los mandantes para recopilar estadísticas desglosadas por sexo mediante talleres de formación sobre el terreno y cursos impartidos en el Centro de Turín. También se procurará mejorar la convergencia entre los Programas de Trabajo Decente por País y los MANUD u otros marcos de desarrollo nacionales y, en colaboración con el Centro de Turín, seguirán impartándose los

programas de formación sobre la incorporación del trabajo decente destinados a los equipos de las Naciones Unidas en los países y a los Coordinadores Residentes de las Naciones Unidas.

224. Los mandantes de la OIT también colaboran con grupos parlamentarios, autoridades locales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones religiosas y círculos universitarios con fines de promoción, para apoyar sus intereses en los diálogos sobre políticas y para la ejecución de sus programas. La OIT procurará potenciar estas alianzas de colaboración prestando apoyo de diversas formas, por ejemplo mediante herramientas de formación o foros de discusión, allí donde haya posibilidades de influir en el debate de políticas sobre trabajo decente.

225. A finales de 2015, 20 países adicionales habrán situado el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de la formulación de políticas. Otras cinco organizaciones internacionales o multilaterales deberán haber promovido un enfoque integrado mediante nuevas iniciativas de coordinación de las políticas y programas interinstitucionales relacionados con el Programa de Trabajo Decente.

□ Igualdad de género y no discriminación

226. La OIT procurará garantizar que todos los documentos de investigación y de políticas preparados en colaboración con otros organismos para eventos y conferencias de alto nivel reflejen las cuestiones relacionadas con el género y la no discriminación. En los esfuerzos de creación de capacidad seguirá fomentándose la utilización sistemática de datos desglosados por sexo y de datos sobre grupos vulnerables específicos. Las experiencias de las auditorías de género de la OIT se aprovecharán en la elaboración de materiales

de formación y demás herramientas, que se actualizarán para reflejar los avances recientes en los ámbitos de la igualdad de género, el VIH y el sida, las personas con discapacidades, los pueblos indígenas y tribales, y la migración.

□ Alianzas

227. Se mantendrán las alianzas con aquellos organismos cuyos mandatos tengan un valor estratégico para la OIT a los fines de la promoción de la coherencia de las políticas en las agendas multilaterales de alto nivel como, por ejemplo, las del FMI, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo, la FAO, la Conferencia de la Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), las Naciones Unidas y sus Comisiones Económicas Regionales, el PNUD, el PNUMA, ONU-Mujeres, la OCDE y la Organización Mundial del Comercio (OMC).

228. Asimismo, con miras a reforzar la coherencia de las políticas a nivel regional, la OIT se centrará en la colaboración con las Comisiones Regionales de las Naciones Unidas y los mecanismos de coordinación regionales, así como en las iniciativas con otros órganos multilaterales e instituciones financieras regionales. Las alianzas en el sistema de las Naciones Unidas que se han construido en torno a la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular se fomentarán mediante el compromiso de un número cada vez mayor de países, interlocutores sociales, organismos de las Naciones Unidas y actores no estatales, de conformidad con la estrategia de la OIT relativa a la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular adoptada por el Consejo de Administración en marzo y noviembre de 2012.

Indicadores

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

Medición

Para que puedan contabilizarse, los resultados deben responder por lo menos a dos de los cuatro primeros criterios siguientes, y al último criterio:

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

Criterio de referencia

0

Meta

16 Estados Miembros, de los cuales 4 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 2 en Europa y Asia Central

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

Presupuesto estratégico

19. Incorporación del trabajo decente: Los Estados Miembros adoptan un enfoque integrado del trabajo decente en el centro de sus políticas económicas y sociales, con el apoyo de los organismos clave de las Naciones Unidas y de otros organismos multinacionales	Presupuesto ordinario propuesto para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2014-2015 (dólares de los EE.UU.)
	22 153 820	10 395 000

Capacidades institucionales

229. Las capacidades institucionales contribuyen al logro eficiente de los resultados de la OIT, tanto en el plano nacional como internacional, a través de la información, los datos, los conocimientos, la creación de capacidad y las alianzas. Estas capacidades sustentan la labor de los departamentos técnicos y de las regiones respecto de la prestación de servicios a los

mandantes y de la colaboración de la OIT con sus interlocutores externos y con el público en general. En esta sección se ofrece un breve resumen de los principales productos y estrategias conexas mediante los cuales las capacidades institucionales sustentarán el cumplimiento de los resultados del Programa de la OIT para 2014-2015.

Esfera de capacidad institucional	Productos para 2014-2015
Conocimientos, capacidad de análisis y divulgación de información	• Labor de investigación sólida y pertinente orientada hacia la formulación de políticas, con una masa crítica adecuada para lograr una gran repercusión. • Aporte de conocimientos y análisis de alta calidad a los foros mundiales sobre políticas, como el G-20 y los organismos de las Naciones Unidas. • Refuerzo de la colaboración en materia de recopilación de datos e investigación con el Banco Mundial, el FMI y organismos como la UNCTAD y la FAO sobre temas pertinentes. • Continuación de la ejecución de la Estrategia en materia de conocimientos para 2010-2015. • Mecanismos robustos en materia de intercambio de conocimientos. • Divulgación adecuada de las conclusiones, análisis y publicaciones de la OIT.
Estadística	• Base de datos completa sobre estadísticas del trabajo decente. • Apoyo técnico a los Estados Miembros para producir estadísticas sobre el mercado de trabajo y los hogares desglosadas por sexo a partir de diversas fuentes. • Fortalecimiento de las normas internacionales de estadística, de conformidad con lo establecido en las últimas Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET).
Alianzas externas	• Mayor contribución a los diálogos mundiales sobre políticas relacionados con el mandato de la OIT. • Mayor participación de los mandantes de la OIT y los interlocutores externos en la promoción del Programa de Trabajo Decente, inclusive en el marco para el desarrollo con posterioridad a 2015 y el seguimiento de la Conferencia Río+20. • Orientación en materia de políticas, herramientas y materiales hechos a medida y promovidos al efecto.

Esfera de capacidad institucional	Productos para 2014-2015
Centro Internacional de Formación de Turín	• Desarrollo de la capacidad de los mandantes y el personal de la OIT en las esferas de importancia decisiva propuestas para 2014-2015. • Nuevos cursos de formación y metodologías de aprendizaje en el marco del Fondo de Innovación creado en 2012.
Instituto Internacional de Estudios Laborales	• Investigación sobre el mundo del trabajo y las estrategias pertinentes para responder a la crisis y lograr un crecimiento equitativo y sostenible. • Coordinación de la labor con otros departamentos de la OIT para crear un centro de análisis de la OIT y establecer sinergias con la labor de investigación orientada a la formulación de políticas llevada a cabo en otras partes de la Oficina. • Adecuación de las publicaciones a un programa coordinado en materia de publicaciones e investigación para toda la Oficina. • Contribución a la labor de la Organización en el G-20 y en otros foros mundiales. • Participación en programas de investigación en colaboración con el Banco Mundial, el FMI, la UNCTAD y otras organizaciones. • Mejora de la base de análisis que la OIT pone a disposición de sus mandantes.
Comunicación e información pública	• Mayor desarrollo del servicio de noticias e información de la OIT a fin de aumentar la accesibilidad de las distintas audiencias a través de diversas plataformas. • Mejora del modelo de producción editorial prioritariamente digital, mediante la puesta a disposición de las publicaciones más relevantes de la OIT a través de plataformas múltiples. • Ejecución de una estrategia en materia de redes sociales. • Mejora de la oferta de productos de conocimientos digitalizados en la Biblioteca de la OIT. • Fortalecimiento del programa «Artist Relations» con objeto de aumentar la visibilidad de la OIT y aproximarla a nuevas audiencias.

Conocimientos, capacidad de análisis y divulgación de información

230. La OIT es una Organización basada en el conocimiento. La calidad de sus servicios técnicos, la credibilidad de su asesoramiento en materia de políticas y el éxito de sus actividades de promoción son directamente proporcionales a la solidez de su base de conocimientos. Para convertirse en el punto de referencia mundial sobre todas las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, la OIT debe invertir de forma continuada en la mejora de su capacidad estadística, de análisis y de divulgación de la información.

231. El análisis de la OIT debe estar directamente relacionado con los problemas a los que se enfrentan los mandantes en sus respectivos contextos, debe ser coherente y completo, debe abarcar el conjunto del Programa de Trabajo Decente, incluida la igualdad de género, debe ser suficientemente amplio y ofrecer la calidad necesaria para incidir en los debates internacionales sobre políticas, y debe permitir que los mandantes participen e influyan en la formulación de políticas.

232. La primera medida para mejorar la capacidad de análisis de la OIT se ha tomado en 2013 mediante la reorganización y la consolidación de las capacidades de investigación con miras a lograr masa crítica para abordar las áreas centrales de su mandato y las esferas de importancia decisiva propuestas para 2014-2015. La segunda medida consiste en mejorar la calidad y credibilidad del análisis de la OIT a través del desarrollo de las calificaciones y la gestión de los recursos humanos. La tercera medida es proporcionar análisis en el momento adecuado y en el formato adecuado para que los mandantes de la OIT y los encargados de elaborar políticas en el ámbito internacional puedan utilizar directamente esos productos.

233. Estas tres medidas son conformes a los objetivos establecidos en la estrategia en materia

de conocimientos para 2010-2015, en particular el recurso al análisis empírico para contribuir a la aplicación del Programa de Trabajo Decente y del Programa Global de Empleo, el fortalecimiento del intercambio de conocimientos tanto dentro de la Organización como con expertos de otras instituciones, y el pleno aprovechamiento de los recursos que ofrece Internet en el marco de la estrategia de divulgación de información.

234. La OIT revisará sus publicaciones de alto nivel y se centrará en un número más reducido de productos periódicos que contendrán análisis de la máxima calidad, datos oportunos y útiles y estudios innovadores sobre cuestiones emergentes.

235. La Biblioteca de la OIT se centrará en crear antes de finales de 2015 un almacén digital de acceso abierto con las publicaciones de la Organización. La OIT aspirará a que sus publicaciones sean ampliamente divulgadas en diversos formatos digitales a través de Internet, y procurará crear descriptores más precisos para facilitar las búsquedas.

236. Se seguirá consolidando el portal de la OIT sobre datos e información nacionales en materia de trabajo decente y se seguirán ampliando su alcance y prestaciones. Se prestará una atención especial a fortalecer las bases de datos subyacentes gestionadas por los departamentos técnicos, racionalizar la recopilación de datos, ampliar el número de países incluidos en el portal y garantizar acceso específico a los documentos importantes.

237. Se desarrollarán otras funciones de gestión del conocimiento para promover una cultura de intercambio de conocimientos entre los mandantes y el personal de la OIT, así como para aprovechar al máximo las diversas modalidades de colaboración dentro de la Organización.

Estadística

238. El objetivo global de la estrategia es fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para producir estadísticas sobre trabajo decente y la capacidad de la Oficina para recopilarlas y publicarlas en un único portal de datos estadísticos en Internet (ILOSTAT) en el que se podrán realizar búsquedas por país y por tema. Se creará un completo almacén de datos sobre estadísticas de trabajo decente, que estará

disponible a través de un moderno sistema de recopilación de datos, una plataforma informática armonizada y un control de calidad eficaz. La recopilación, sistematización y difusión de estadísticas se gestionarán de forma centralizada. Para ello, se fusionarán las bases de datos existentes.

239. La OIT ofrecerá asistencia técnica a por lo menos 45 Estados Miembros para que

desarrollen modelos de cuestionario para encuestas de población activa y encuestas por empresa, y consoliden sus registros administrativos a fin de que los estadísticos del trabajo puedan recopilar con mayor eficacia las principales variables. También producirá estimaciones y previsiones fiables de las variables fundamentales en materia laboral.

240. La OIT proseguirá su labor de creación de capacidad para los mandantes mediante la oferta de cursos especializados de estadística e información sobre el mercado de trabajo en colaboración con el Centro de Turín. Además, se celebrarán seminarios de formación sobre el terreno para los mandantes en colaboración con las instituciones interesadas y adaptados a las necesidades y la demanda específicas.

241. La labor se centrará en los conceptos y métodos estadísticos de medición, en particular mediante la aplicación de las recomendaciones y conclusiones de la última CIET, en la que se

abordó la medición de la subutilización de la mano de obra, el empleo y el desempleo. La OIT prestará apoyo a los Estados Miembros respecto de la aplicación de los manuales de reciente publicación sobre indicadores de trabajo decente y la medición de la informalidad.

242. La OIT seguirá promoviendo la utilización de indicadores y datos desglosados por sexo que sienten las bases de un análisis en el que se tenga en cuenta la perspectiva de género con miras a la formulación de políticas inclusivas y al seguimiento de su aplicación. Se pondrán a disposición recursos específicos al respecto.

243. Se reforzarán las alianzas con las instituciones interesadas, como la División de Estadística de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, la OCDE, las Comisiones Económicas regionales de las Naciones Unidas, las agrupaciones políticas regionales y los institutos de estadística.

Alianzas externas

244. La estrategia de la OIT en materia de alianzas externas tiene por objeto promover iniciativas en favor del trabajo decente por parte de las organizaciones multilaterales, en particular en el marco del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones regionales, los bancos regionales de desarrollo, las instituciones financieras internacionales, el G-20 y otras entidades, como los parlamentarios, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones religiosas y las instituciones académicas.

245. En consulta con los mandantes tripartitos, se forjarán nuevas alianzas para que el trabajo decente se convierta en un objetivo de desarrollo fundamental y se refleje en los marcos de formulación de políticas y de gobernanza en el ámbito mundial, regional y nacional.

246. Se seguirá prestando una atención prioritaria a la labor efectuada en el marco de las alianzas para la consecución de los ODM, y en particular de la meta 1b relativa al empleo y al trabajo decente. La OIT seguirá ofreciendo apoyo a los mandantes para asegurarse de que los

Programas de Trabajo Decente por País contribuyen a los resultados de los MANUD y otras herramientas programáticas de las Naciones Unidas, incluida la iniciativa Unidos en la acción, según corresponda. En su calidad de copatrocinadora de la Red de Programación del MANUD del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la OIT seguirá prestando apoyo al MANUD. Además, seguirá participando en iniciativas interinstitucionales y en las estructuras de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

247. La ejecución de la estrategia de la OIT en materia de cooperación técnica Sur-Sur contribuirá a ampliar las alianzas e intensificar el intercambio de conocimientos, experiencias, formación y transferencia tecnológica entre los países emergentes y en desarrollo y las economías avanzadas que deseen fomentar esta modalidad de cooperación.

248. Se renovarán las alianzas dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas y del sistema multilateral con el fin de que el trabajo decente sea parte integrante de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.

Centro Internacional de Formación de Turín

249. Las operaciones previstas en el Plan Estratégico del Centro para 2012-2015 son conformes al Marco de Políticas y Estrategias de

la OIT para 2010-2015. Los mandantes de la OIT demandan nuevas calificaciones o desean mejorar las que ya poseen, quieren acceder con

rapidez y facilidad a conocimientos de calidad pertinentes y actualizados y buscan oportunidades para intercambiar experiencias entre los países y las regiones. En el marco institucional de la OIT, el Centro ocupa un lugar idóneo para responder a esas necesidades a través de sus actividades de formación y aprendizaje y la facilitación del intercambio de conocimientos entre sectores económicos, países y regiones.

250. El Centro centrará su labor en torno a las esferas de importancia decisiva propuestas para 2014-2015 y ofrecerá módulos de formación y cursos nuevos para los mandantes y el personal de la OIT en esas esferas.

251. Como parte integrante de la base mundial de conocimientos de la OIT, el Centro también ofrecerá un programa de formación para el personal de la OIT sobre herramientas y gestión del conocimiento, fortalecerá los vínculos institucionales entre el Centro y el Instituto Internacional de Estudios Laborales, promoverá activamente, junto con la OIT, el nuevo programa

de doctorado propuesto por la Escuela de Desarrollo de Turín, desarrollará y establecerá un campus virtual y seguirá invirtiendo en la preparación de nuevos cursos de formación y metodologías de aprendizaje en el marco del Fondo de Innovación creado en 2012. En el ámbito del desarrollo y la formación del personal de la OIT, el Centro y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos aplicarán un plan más estratégico y sistemático para intensificar el uso de las instalaciones y la oferta de formación del Centro por parte de la OIT.

252. El Centro ampliará su ámbito de influencia mediante su participación en redes de aprendizaje y el establecimiento de vínculos con las instituciones académicas, las universidades y las instituciones de formación regionales y nacionales. En 2015, el 30 por ciento de las actividades de desarrollo de las capacidades impartidas por el Centro se llevará a cabo en colaboración con otras instituciones académicas, de investigación y de formación.

Instituto Internacional de Estudios Laborales

253. En su última reunión, la Junta Directiva del Instituto reiteró la importancia que reviste la investigación independiente en la formulación de respuestas a la crisis con base empírica. En consecuencia, el Instituto reforzará la labor de investigación relacionada con la crisis durante el próximo bienio.

254. El Instituto analizará los progresos alcanzados por los países en la lucha contra la crisis y el reajuste de sus economías y publicará sus conclusiones. También se elaborarán y publicarán hipótesis para el futuro mundo del trabajo, de acuerdo con lo estipulado por la Junta. Se analizarán perspectivas regionales concretas en el marco de la serie de *Estudios sobre el crecimiento con equidad*. En este contexto se examinarán las interacciones entre los diversos pilares del Programa de Trabajo Decente, y en particular la igualdad de género y los parámetros macroeconómicos.

255. En el marco de la labor de investigación se examinará el modo en que el comercio internacional y las inversiones pueden promover el empleo y apoyar a las empresas, y el papel que

desempeñan las normas internacionales del trabajo en este proceso.

256. La Junta también ha solicitado que el Instituto contribuya a que la OIT se convierta en un centro de excelencia, lo que permitiría fortalecer la influencia de la Organización en el debate mundial en materia de políticas. Esto supone mejorar la sinergia entre las diversas investigaciones llevadas a cabo por el Instituto y otros departamentos de la OIT y en las oficinas exteriores en el contexto de la nueva configuración que se introducirá con el proceso de cambio y reforma. Además, se pondrá énfasis en las alianzas con otras organizaciones internacionales en coordinación con otros departamentos de la OIT, y con instituciones académicas ya asociadas al Instituto. La *Revista Internacional del Trabajo*, cuya distribución ha mejorado considerablemente, es una plataforma fundamental para impulsar la investigación sobre cuestiones relacionadas con la OIT. En cooperación con el Centro de Turín, estos estudios se utilizarán en los programas de formación.

Comunicación e información pública

257. El objetivo global de la estrategia de comunicación e información pública de la OIT para 2014-2015 es que la OIT se convierta en la referencia mundial para el mundo del trabajo en el espacio público. Para ello se desplegará una estrategia a escala mundial. Esta estrategia marcará la pauta de todos los productos de comunicación de la OIT con el fin de elevar el perfil público de la Organización e incrementar su influencia en el debate público.

258. La claridad, coherencia y orientación de los productos de comunicación de la OIT requieren una coordinación eficaz en toda la Oficina, en particular entre los departamentos técnicos y el Departamento de Comunicación e Información al Público. El fomento de una cultura de la comunicación en red entre el personal de la OIT será un aspecto fundamental de los esfuerzos de la Oficina por dar forma al mensaje público de la Organización. La Oficina seguirá con atención y analizará el debate público sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo con el fin de dotar de contenido a la discusión interna sobre políticas y detectar a tiempo las oportunidades para divulgar el mensaje de la OIT. También se reforzará el vínculo funcional entre las comunicaciones de la sede y las oficinas exteriores para asegurarse de que se tengan en cuenta las perspectivas regionales en la

estrategia de comunicación mundial y se reflejen las prioridades mundiales de la OIT en las estrategias de comunicación regional.

259. Los productos de comunicación de la OIT no sólo deben llegar a muy diversas audiencias, sino que también deben alentar la participación de éstas a través de estrategias de promoción adecuadas. Para hacerse eco de los cambios en el mundo de la comunicación, la OIT adoptará una estrategia de producción editorial prioritariamente digital y se podrá acceder a sus productos de conocimientos y comunicación desde múltiples plataformas. Asimismo, la OIT aprovechará plenamente las plataformas de las redes sociales para llegar a nuevos públicos y seguir en contacto con la audiencia ya existente.

260. Se intensificarán las alianzas con las organizaciones de los medios de comunicación para dar mayor difusión al mensaje de la OIT. Seguirá en vigor el programa de la OIT «Artist Relations», a través del cual artistas de renombre apoyan la labor de la OIT, con objeto de promover la toma de conciencia acerca de las cuestiones que aborda la Organización, en particular respecto de las campañas relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Gobernanza, apoyo y gestión

261. Las funciones de gobernanza, apoyo y gestión sustentan la ejecución del programa de la OIT y proporcionan a los Miembros de la Organización las garantías necesarias relativas a la eficacia y eficiencia de todas las operaciones de la OIT sujetas a las normas establecidas en materia de control, transparencia y rendición de cuentas. La utilización eficiente y eficaz de los recursos y la buena gobernanza, con inclusión de la prestación de servicios eficaces a los órganos rectores de la OIT, proporcionan la base para la aplicación exitosa de la gestión basada en los resultados en la OIT. En 2014-2015, la Oficina seguirá implementando el programa de reforma y cambio definido por el Director General a partir de octubre de 2012 y extrayendo lecciones del mismo. Para ello, se revisarán los procesos y métodos de trabajo y las estructuras organizativas a fin de eliminar duplicidades, lagunas e incoherencias y lograr una mayor eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos en toda la Oficina. Esta labor contará con el apoyo del

Comité de Control del Gasto, que seguirá examinando en qué áreas se pueden reducir los costos y mejorar la eficiencia.

262. En el ámbito de los recursos humanos, la tecnología de la información, la cooperación técnica y la evaluación, las metas que se ha previsto alcanzar se definen a través de los hitos para 2014-2015 especificados en las estrategias basadas en los resultados. La Oficina seguirá trabajando para mejorar las reglas, los reglamentos y los procedimientos de gobernanza interna, definir claramente las funciones y responsabilidades, mejorar la eficiencia administrativa y rentabilizar la inversión en tecnología de la información.

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

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

Estrategia

264. La utilización más eficaz y eficiente de los recursos se guiará por una serie de mejoras en los métodos de trabajo, entre las que se incluyen la revisión de las reglas, los procedimientos y las prácticas en vigor, así como el estudio de posibles cambios estructurales para consolidar determinadas funciones especializadas. Estas mejoras permitirán mejorar los niveles de servicio, reducir costos y, por consiguiente, reorientar los recursos hacia actividades de mayor valor añadido. También se revisará la prestación de servicios administrativos y de funciones de procesamiento de la sede para mejorar los niveles de servicio y aumentar la eficiencia.

□ Recursos humanos

265. La estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015 se centra en cuatro esferas fundamentales para que las principales funciones en el ámbito de los recursos humanos contribuyan a alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Estas cuatro esferas son: mejora de la competencia y la capacidad de liderazgo; mejora de la calidad del trabajo y la

capacidad de respuesta gracias a una mayor responsabilización; mejora de la eficacia y eficiencia del personal mediante el trabajo en equipo y la colaboración; y mayor satisfacción y rendimiento del personal gracias a un entorno de trabajo propicio.

266. Las intervenciones encaminadas a mejorar la política de la Oficina, fundamental para cumplir con su misión y prestar servicios a los mandantes, se desarrollarán en las esferas siguientes: examen integral de los procedimientos de contratación y selección en aras de una mayor eficiencia; mejora de la progresión profesional y de la satisfacción y la motivación del personal; aumento de la movilidad y medidas encaminadas a dotarse de una mano de obra más diversa y equilibrada; reforma sustantiva de la política contractual de la OIT para alcanzar un equilibrio adecuado entre el deber de la Organización en cuanto que buen empleador y los ajustes que imponen las fluctuaciones en las fuentes de financiación voluntarias; examen integral del sistema de reconocimiento y recompensas de la sede y de las herramientas necesarias para abordar el desempeño insuficiente a fin de consolidar el cambio cultural requerido para

implantar en todos los niveles un sistema de gestión basado en los resultados.

267. En consecuencia, los principales logros previstos para el bienio reflejarán la necesidad de consolidar el progreso en curso y de dar los pasos necesarios para alcanzar los indicadores e hitos de la estrategia para 2010-2015. De conformidad con las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo correspondientes al año que finalizó el 31 de diciembre de 2011, durante el bienio 2014-2015 proseguirá la labor iniciada en 2013 sobre un enfoque estructurado a propósito de la planificación de la mano de obra y su sucesión que permita utilizar los recursos humanos de la Oficina de la manera más eficaz posible. Se aplicarán nuevas prioridades al desarrollo del personal, incluido en lo que respecta a formación en materia de gestión y liderazgo.

□ Tecnologías de la información

268. La estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015 se articula en torno a la puesta en marcha de sistemas integrados, la adopción de un enfoque sobre la utilización de los recursos de las tecnologías de la información en toda la estructura administrativa basado en la colaboración, una mayor gobernanza en materia de tecnologías de la información en la Oficina, una mejora en la gestión de los servicios y la concentración de operaciones. Durante el período 2014-2015, la estrategia se basará en elementos de desarrollo del personal y de gestión del desempeño procedentes de la estrategia en materia de recursos humanos con vistas a alcanzar una cultura de excelencia del servicio. Una inversión continuada encaminada a elaborar soluciones que permitan el intercambio de conocimientos y basadas en la colaboración garantizará una estrecha coordinación con la estrategia en materia de conocimientos.

269. Finalizada la instalación del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) en las oficinas regionales y después de crear un grupo que engloba distintas funciones clave según las necesidades y la capacidad de cada tipo de oficina, el proceso de expansión de IRIS a otras oficinas exteriores seguirá durante el período 2014-2015. El objetivo del modelo para las oficinas exteriores es mejorar la calidad y la oportunidad de la información clave en materia de gestión, el seguimiento basado en resultados y la presentación de informes sobre recursos, facilitando de este modo tanto la planificación como la toma de decisiones. Además, el modelo promoverá el cumplimiento de los requisitos de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Se llevarán a cabo exámenes de los procesos operativos, que

actualmente son parte integrante de la metodología de puesta en marcha de IRIS. Estas evaluaciones mejorarán las prestaciones de los nuevos métodos de trabajo mediante la armonización de las funciones del personal, la normalización de los procesos y la utilización de tecnología.

270. La infraestructura en materia de tecnología de la información seguirá mejorándose a fin de contar con unos sistemas más integrados, seguros y fiables. En la sede, se sustituirá el sistema de correo electrónico y se implantarán programas que integran las funciones de correo electrónico, mensajería instantánea y otras aplicaciones de uso generalizado en la Oficina. A medida que mejore su conectividad a Internet, las regiones se irán sumando a este entorno seguro de trabajo basado en la colaboración. Será necesario dotarse de un servicio permanente de soporte técnico para las distintas aplicaciones centralizadas, como el correo electrónico, IRIS y el Sistema Electrónico de Gestión de Documentos. Se evaluarán distintas hipótesis para garantizar este nivel de soporte técnico en la Oficina y se prepararán estudios de viabilidad que se someterán a la consideración de la dirección. Durante el período estratégico, seguirá definiéndose el papel que desempeña la Oficina de Gestión de Proyectos a fin de mantener la atención prioritaria que se presta a la mejora de la gobernanza en materia de tecnologías de la información.

□ Cooperación técnica

271. En consonancia con la estrategia en materia de cooperación técnica para 2010-2015, todas las actividades de la OIT financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios y a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) están ahora explícitamente vinculadas a resultados en materia de trabajo decente a través del Módulo de Gestión Estratégica de IRIS. La OIT aunarà esfuerzos con distintos asociados para el desarrollo con objeto de fomentar la flexibilidad y la previsibilidad del financiamiento voluntario a través de la firma de acuerdos marco plurianuales y proporcionando financiación sin fines específicos (CSPO) o que obedece a criterios de asignación flexible (asignación basada en resultados), así como una definición más clara de las prioridades y los criterios sobre el uso de la financiación con cargo a la CSPO. Seguirán perfeccionándose el sistema de evaluación de proyectos y el mecanismo de garantía de la calidad, que, en la medida de lo posible, se descentralizarán a las oficinas exteriores. Asimismo, se prestará más atención a la normalización, la presentación puntual y el control

de la calidad de los informes sobre la marcha del proyecto.

272. Se pondrán en marcha iniciativas para ampliar y diversificar la base de recursos para el programa de cooperación técnica de la OIT llegando a acuerdos con nuevos interlocutores, en particular economías emergentes (cooperación Sur-Sur y cooperación triangular), bancos regionales de desarrollo, alianzas público-privadas con empresas, fundaciones y otros actores no estatales, ampliando la gama de modalidades de financiamiento y organizando reuniones temáticas de donantes sobre temas de trabajo de alta prioridad. La Oficina racionalizará la aplicación de los proyectos de cooperación técnica proporcionando a oficinas exteriores y unidades técnicas un mecanismo de apoyo único que facilita la obtención de autorizaciones de carácter financiero y jurídico y presta asesoramiento sobre cuestiones administrativas. Se actualizarán los manuales, las herramientas y los programas de creación de capacidad en materia de cooperación técnica. La Oficina mejorará la visibilidad de su programa de cooperación técnica a través del «Informe sobre resultados» anual y del informe sobre la aplicación del programa, de carácter bienal.

273. En consulta y coordinación con los órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina seguirá explorando oportunidades para armonizar políticas y prácticas y emprender actividades comunes cuando presenten un claro interés. Esto incluirá un análisis detallado de las implicaciones para la OIT de la revisión cuatrienal amplia de 2012 de las Naciones Unidas y la aplicación de mejoras operativas recomendadas que sean pertinentes para la OIT. La Oficina seguirá ampliando sus contribuciones a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País y ofreciendo asesoramiento técnico relacionado con sus ámbitos de competencia en el marco de la iniciativa «Unidos en la acción». El nivel de compromiso vendrá determinado por la evaluación minuciosa de los costos y los beneficios para la OIT y las directrices del Consejo de Administración.

□ Protección jurídica

274. Se sigue avanzando en el objetivo de contar con una protección jurídica básica para las

operaciones de la OIT en todos los Estados Miembros. Varios Estados Miembros se han adherido, o están estudiando hacerlo, al Convenio internacional que reconoce los privilegios y la inmunidad de la OIT, incluidos sus funcionarios y sus activos. Son cada vez más los Estados Miembros en los que la firma de nuevos acuerdos permanentes o la confirmación de acuerdos ya existentes permiten el inicio temprano de las operaciones, por cuanto se trata de marcos jurídicos ya pactados, y ofrecen un mayor reconocimiento jurídico del estatus de la OIT. Esto contribuirá a minimizar los riesgos conexos al garantizar una serie de salvaguardias jurídicas relativas a la seguridad de los funcionarios y colaboradores de la OIT y mecanismos apropiados para reconocer las exenciones fiscales y resolver las reclamaciones contra la OIT.

□ Instalaciones de oficina

275. La actividad principal durante el bienio 2014-2015 en el marco del proyecto de renovación del edificio de la sede será la renovación de los dos tercios de las plantas 1 a 11, que propiciará una utilización más eficiente del espacio disponible, mejorará la eficiencia energética y la seguridad y reducirá los costos de mantenimiento. Esta tarea obligará a adaptar los procedimientos y actividades en materia de seguridad y contra incendios a fin de mantener un nivel adecuado de seguridad para el personal y los visitantes, así como a realizar los ajustes necesarios durante las distintas fases del proyecto de renovación. Además, sobre la base de la auditoría medioambiental emprendida en 2012-2013 y dentro de los esfuerzos por alcanzar una mayor eficiencia energética, la Oficina introducirá, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, medidas para que aumente el reciclaje y se adopten unos procedimientos de gestión de residuos más eficaces. En consonancia con la política de viajes revisada, en vigor desde enero de 2013, se promoverá la celebración de videoconferencias como alternativa a los viajes. Además, tanto las nuevas disposiciones sobre viajes como el fomento del uso del tren en los viajes por Europa contribuirán a reducir todavía más las emisiones de gases de efecto invernadero que genera la Oficina.

Indicadores

Indicador 1.1: Mejora de la eficacia en la gestión de los recursos humanos	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015
Indicador 1.2: Mejora de la eficacia de la gestión de la tecnología de la información	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015
Indicador 1.3: Armonización de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO con los resultados en materia de trabajo decente en los planos mundial (sub)regional y nacional	
Criterio de referencia	Meta
Resultados comunicados al Consejo de Administración en marzo de 2012 sobre la aplicación del programa de la OIT en 2010-2011	Hitos de la estrategia en materia de cooperación técnica para 2010-2015
Indicador 1.4: Mejora del mantenimiento y la utilización de las instalaciones de oficina de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Plan general de renovación del edificio de la sede presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2010	■ Ejecución puntual del proyecto de renovación del edificio de la sede ■ Creación y ejecución de planes de mantenimiento para todas las instalaciones que son propiedad de la OIT situadas fuera de Ginebra
Indicador 1.5: Progresos para llegar a la neutralidad climática	
Criterio de referencia	Meta
■ 3,4 por ciento del presupuesto ordinario gastado en viajes en 2006-2007 ■ 350 videoconferencias realizadas en 2008	■ Descenso del 5 por ciento en el consumo de electricidad ■ Reducción de la proporción de gastos de viaje con cargo a las distintas fuentes de financiación ■ Aumento del 80 por ciento del uso de servicios de videoconferencia

Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Estrategia

276. Una gobernanza eficaz y eficiente de la Organización resulta esencial para que la Oficina pueda ayudar a los mandantes a aplicar políticas y programas de trabajo decente. Este resultado abarca la rendición de cuentas de la Oficina tanto en lo tocante a su manera de administrar los recursos que le han sido confiados como al funcionamiento de los órganos rectores y las reuniones regionales de la OIT.

277. La plena aplicación de las NICSP traerá consigo más transparencia, lo cual permitirá mejorar la gobernanza e impulsar la armonización

con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Una vez alcanzada la plena aplicación, el 31 de diciembre de 2012, habrá que mantener la vista puesta en la adaptación a las nuevas normas que está previsto establecer en 2013 y años posteriores.

Supervisión

278. Las auditorías internas y externas y las evaluaciones independientes son importantes herramientas de gobernanza que contribuyen a fomentar una cultura de la rendición de cuentas. Las auditorías internas proporcionan al Director General un instrumento de verificación

independiente y objetivo de la eficacia de los procesos de gestión de los riesgos, de control interno y de gobernanza. Las recomendaciones formuladas agregan valor ya que permiten a la Oficina mejorar sus operaciones y sistemas de gobernanza y control internos y le ayudan a cumplir sus objetivos. La Oficina seguirá prestando gran atención a las recomendaciones de las auditorías, aplicándolas en la medida de lo posible y en función de los recursos disponibles, y tomando en cuenta las enseñanzas extraídas.

279. Se seguirá prestando atención prioritaria a la integración de la gestión de los riesgos en los procedimientos normalizados y los procesos

fundamentales de la OIT. En el cuadro Y se resumen los principales riesgos a los que se enfrenta la Organización para el período 2014-2015, así como las estrategias de mitigación previstas para afrontarlos. Estos riesgos han sido identificados en el marco de un largo proceso de consulta con los directivos de la OIT y las estrategias de mitigación se revisan constantemente para reflejar los cambios del entorno operacional de la OIT. De consumarse, estos riesgos dificultarían el cumplimiento de los objetivos de la OIT, minarían los valores de la Organización y/o provocarían muertes o lesiones.

Cuadro 6. Registro de riesgos para 2014-2015

Riesgo	Principales causas identificadas	Medida(s) y plan(es) correctivo(s)	Nivel de riesgo residual	Responsable del riesgo *	
Estrategia					
1	No adaptar eficazmente las estrategias a los cambios en los entornos interno o externo o a las consecuencias no deseadas de estas estrategias menoscaba la reputación, la incidencia o la relevancia de la OIT.	La incapacidad de adaptar eficazmente la cultura, el personal, los procesos y/o la tecnología de la Oficina para responder a condicionantes cambiantes.	Concentración de los recursos en torno a un número reducido de cuestiones clave; labor de investigación sólida y pertinente orientada hacia la formulación de políticas, con una masa crítica adecuada para lograr una gran repercusión; mejoras en la comunicación y la promoción para dar más visibilidad a la OIT; aplicación del programa de reformas del Director General.	Alto	Directores Generales Adjuntos
Factores externos					
2	Una reducción de las contribuciones voluntarias se traduce en recortes en el Programa de Cooperación Técnica y en la prestación de servicios a los mandantes.	Una disminución de los presupuestos asignados a la cooperación para el desarrollo como consecuencia de los recortes aplicados a los presupuestos nacionales.	Para movilizar recursos se recurre en mayor medida a las alianzas público-privadas, la cooperación Sur-Sur y triangular y las modalidades de movilización de recursos a nivel local. Los mecanismos de garantía de la calidad aseguran la máxima eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos extrapresupuestarios.	Alto	PARDEV
3	Circunstancias ajenas al control de la OIT impiden la organización de actividades clave o provocan el cierre de una Oficina por más de 60 días.	Desastre natural, inestabilidad política, ataque terrorista, pandemia u otros acontecimientos.	Se adoptarán medidas de planificación de la continuidad de las actividades institucionales con el fin de minimizar la incidencia en la prestación de servicios a los mandantes. Se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos para cada reunión oficial, en las que se examinarán — y, si procede, se aplicarán — soluciones alternativas.	Alto (oficinas exteriores) Bajo (sede)	RELCONF, SERVSEC y OFICINAS REGIONALES
4	Incumplimiento por uno o varios Estados Miembros de sus obligaciones financieras ante la Organización, con el consiguiente déficit de financiación.	Factores económicos o apoyo político reducido.	Uso temporal del Fondo de Operaciones y, de ser necesario, reducción del programa de actividades.	Medio	TR/CF
5	Disminución del compromiso de los mandantes en los Estados Miembros con respecto al Programa de Trabajo Decente.	Cambios en las prioridades de los mandantes, que se traducen en un menor apoyo a la ejecución del programa.	La mejora de la calidad de los programas de la OIT permite que las actividades de comunicación y promoción pongan de relieve la eficacia de los enfoques y las políticas de la OIT.	Bajo	SECTORES TÉCNICOS Y OFICINAS REGIONALES

Riesgo	Principales causas identificadas	Medida(s) y plan(es) correctivo(s)	Nivel de riesgo residual	Responsable del riesgo *	
Actividades financieras					
6	La suspensión de pagos de una de las principales entidades bancarias con las que opera la OIT provoca pérdidas financieras importantes, una posible interrupción de las operaciones o afecta negativamente a la reputación de la OIT en términos de gestión financiera adecuada.	Un error de los sistemas de control interno de la OIT encargados de verificar la solvencia de las entidades bancarias con las que opera o un caso grave de fraude en un banco.	Selección cuidadosa de las entidades bancarias con las que opera la OIT; diversificación de las relaciones bancarias, limitación del nivel de fondos en poder de cada banco sobre la base de la calificación crediticia y de la duración de las condiciones de inversión; seguimiento constante de la información relativa a cada entidad bancaria con la que se opera. Celebración de consultas con el Comité de Inversiones de la OIT en las que participen profesionales independientes del sector.	Bajo	FINANCE
7	Las fluctuaciones de los tipos de cambio provocan una reducción importante del poder adquisitivo de los recursos del presupuesto ordinario que impide la plena ejecución del programa de trabajo presupuestado.	Las fluctuaciones de los tipos de cambio debidas a los déficits presupuestarios gubernamentales, la rebaja de la calificación de los bonos del Estado, las subidas de los tipos de interés por los Bancos centrales u otras incertidumbres en los mercados financieros mundiales.	Previsión de las necesidades de dólares de los Estados Unidos, para el bienio, información que sirve de base para la celebración de contratos de compra a plazo, garantizando la conversión de francos suizos a dólares de los Estados Unidos, al tipo de cambio presupuestado. Se lleva un control detallado de las divisas que posee la OIT para limitar la exposición a los tipos de cambio a lo largo de un ciclo presupuestario.	Bajo	FINANCE
Actividades operacionales					
8	Un fraude u otras prácticas no éticas provocan pérdidas financieras importantes y afectan negativamente a la reputación de la OIT.	Una irregularidad y un fallo de los sistemas de control interno de la OIT concebidos para detectar o impedir ese tipo de hechos.	Aplicación de una política de tolerancia cero respaldada con información más amplia y formación para los directivos y el personal. Este marco reglamentario permite, entre otras cosas, identificar los posibles riesgos con antelación y prever medidas apropiadas para reducirlos.	Medio	FINANCE
9	No ejecutar grandes proyectos de infraestructura (renovación del edificio, mejoras en la infraestructura de la tecnología de la información) dentro de los plazos previstos y del presupuesto asignado, lo que supone incurrir en gastos excesivos, no alcanzar los resultados esperados y perder credibilidad, tanto a nivel interno como externo.	Acontecimientos imprevistos, inflación de los costos de construcción o de otro tipo o deficiencias en la gestión del proyecto.	Se ha puesto en funcionamiento un sistema establecido de gobernanza del proyecto de renovación del edificio; se ha contratado especialmente a un equipo del proyecto que cuenta con competencias y experiencia en gestión de proyectos de renovación de edificios. ITCOM participa en el equipo del proyecto. Se está aplicando un marco revisado de gobernanza de la tecnología de la información. Se están controlando los riesgos para ambos proyectos.	Alto	FACILITIES e ITCOM
10	Fallo de los mecanismos de planificación, contratación y evaluación de los recursos humanos, como consecuencia del cual no se dispone de capacidad suficiente para responder a las necesidades de funcionamiento.	Insuficiencias de los sistemas de gestión de los recursos humanos.	Aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos para 2010-2015, incluidos el inventario de las competencias profesionales, el desarrollo de un proceso de planificación de la mano de obra, la revisión de la política de movilidad del personal y la mejora del sistema de gestión del desempeño.	Medio	HRD

Riesgo	Principales causas identificadas	Medida(s) y plan(es) correctivo(s)	Nivel de riesgo residual	Responsable del riesgo *
11 Daños al Centro de Datos de la OIT u otras infraestructuras básicas de las tecnologías de la información, lo que provoca una pérdida de información crítica e impide el acceso a aplicaciones esenciales.	Incendio, daños por agua o acto malintencionado.	Reproducción de los datos interactivos en un Centro de Datos situado fuera de la sede. También se usa una biblioteca virtual de cintas ubicada en un Centro de Datos secundario, en otra parte del edificio de la OIT, para guardar copias de seguridad de los datos interactivos. Se han establecido planes de recuperación en caso de desastre para recuperar los sistemas de correo electrónico y de Blackberry. Las principales aplicaciones informáticas financieras y de recursos humanos se hospedan en el exterior, en un proveedor de servicios profesional. Se está examinando la posibilidad de hospedar externamente, en el futuro, los datos y las aplicaciones informáticas que alberga el Centro de Datos de la OIT.	Bajo	ITCOM

* Basado en las estructuras organizacionales actuales.

280. La estrategia de evaluación para 2011-2015 se centra en el fortalecimiento de la independencia, la credibilidad y la utilidad de la labor de evaluación. Las medidas se articulan en torno a tres objetivos: uso mejorado de las evaluaciones por parte de los mandantes y la dirección a efectos de la gobernanza; prácticas de evaluación armonizadas en toda la Oficina para favorecer la transparencia y la rendición de cuentas; y capacidad de evaluación ampliada gracias a la mejora de los conocimientos, las competencias y las herramientas. En 2014-2015 los esfuerzos se centrarán en seguir consolidando los siguientes aspectos: la función del Comité Consultivo de Evaluación; la adecuación, la calidad y el aprovechamiento estratégico de las evaluaciones de alto nivel; la participación de los mandantes, incluso en el seguimiento; las capacidades del personal y los mandantes para la evaluaciones; y las contribuciones a la base de conocimientos de la OIT sobre lo que da resultados, lo que resulta infructuoso y las razones de ello en cada caso. La Oficina seguirá prestando especial atención a las recomendaciones de la evaluación, poniéndolas

en práctica en la medida de lo posible en función de los recursos disponibles y asegurando la aplicación de las enseñanzas extraídas.

□ Órganos de gobernanza

281. A raíz del proceso de aplicación del paquete conjunto de reformas del Consejo de Administración adoptado en marzo de 2011, la Oficina procederá a efectuar las revisiones necesarias que se identificaron durante el examen de las reformas (Consejo de Administración, 319.^a reunión, octubre de 2013). La Oficina también pondrá en práctica las mejoras en el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo que se esperan acordar a lo largo de 2013-2014. En consonancia con las recomendaciones del Comité de Control del Gasto, la Oficina procurará seguir haciendo más eficiente la organización de las reuniones oficiales, en particular mediante la revisión de los métodos de trabajo empleados en las funciones de apoyo. Se hará todo lo posible para reducir el volumen y mejorar la calidad de todos los documentos oficiales elaborados por la Oficina.

Indicadores

Indicador 2.1: Los mandantes de la OIT guían la realización de las actividades de la OIT a nivel nacional a través de los Programas de Trabajo Decente por País	
Criterio de referencia	Meta
Nivel de participación de los mandantes en 2010-2011	Participación de los mandantes en la formulación del 100 por ciento de los Programas de Trabajo Decente por País
Indicador 2.2: Opinión del Auditor Externo sobre los estados financieros de la OIT y sobre las medidas de seguimiento	
Criterio de referencia	Meta
Opinión de auditoría sin reservas emitida para 2006-2007	Opinión de auditoría sin modificaciones y aplicación satisfactoria de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
Indicador 2.3: Evaluaciones de la calidad proporcionadas en informes de auditoría interna y de evaluación independiente y aplicación oportuna y efectiva de las recomendaciones	
Criterio de referencia	Meta
- Resultados de la aplicación de los informes de auditoría interna para 2010-2011 - Resultados de la estrategia de evaluación comunicados al Consejo de Administración	- Aplicación de todas las recomendaciones de auditoría aceptadas por la dirección en el plazo de seis meses a contar desde la fecha del informe de auditoría - Hitos de la estrategia de evaluación para 2011-2015
Indicador 2.4: Mayor grado de reconocimiento y mitigación de los riesgos	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento del sistema de gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina en 2008-2009	Instalación y mantenimiento de todos los elementos del sistema
Indicador 2.5: Planificación, preparación y gestión eficientes de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales	
Criterio de referencia	Meta
- Nivel de satisfacción de los mandantes con los servicios de apoyo de RELCONF, encuesta periódica iniciada en 2010-2011; - Publicación puntual del 65 por ciento de los documentos oficiales; 100 por ciento de la documentación publicada antes y durante las reuniones oficiales distribuida en formato impreso; 25 millones de palabras procesadas en 2010-2011 para los documentos oficiales (traducción y revisión); - El asesoramiento jurídico prestado a los participantes y los preparativos realizados en la Oficina con implicaciones jurídicas importantes, incluida la presentación de documentos, son por lo general adecuados y puntuales.	- Aumento del 10 por ciento en el nivel de satisfacción de los mandantes - Publicación puntual del 95 por ciento de los documentos oficiales - Reducción del 20 por ciento de los documentos impresos - Reducción del 20 por ciento del número de palabras procesadas - Prestación adecuada y puntual de asesoramiento jurídico en todos los casos
Indicador 2.6: Mejora de las funciones de gobernanza y de elaboración de políticas de los órganos de la OIT	
Criterio de referencia	Meta
Funcionamiento y calendario actuales del Consejo de Administración y sus comisiones	Plena aplicación de los métodos de trabajo, el contenido y el calendario revisados de las reuniones del Consejo de Administración

Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2014-2015

282. Una vez establecidas las provisiones para la evolución de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015, calculadas con el tipo de cambio presupuestario de 2012-2013, establecido en 0,84 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, ascienden a 864 011 070 dólares de los Estados Unidos. Con este nivel, el presupuesto que se propone para 2014-2015 es equivalente, en valor real, al presupuesto del bienio anterior.

283. Tomando como base el análisis detallado de los factores de los costos, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, el aumento de los costos se ha limitado a una tasa global del 0,3 por ciento para el bienio. En el anexo informativo núm. 2 se proporciona información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

284. Se fijará como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2014-2015 el tipo que esté vigente en el mercado en el momento en que el presupuesto sea examinado por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras en la 102.ª reunión de la Conferencia (junio de 2013). En consecuencia, las presentes propuestas se han calculado con el mismo tipo de cambio presupuestario (0,84 francos suizos por dólar de los Estados Unidos)

que se aplicó en el Programa y Presupuesto para 2012-2013, a la vez para facilitar la comparación y debido a que el costo de las propuestas, tanto en dólares como en francos suizos, seguirá evolucionando según la fluctuación del tipo de cambio hasta el momento de la aprobación definitiva del Presupuesto.

285. No obstante, cabe señalar que el tipo de cambio vigente en el mercado en el momento en que se prepararon estas propuestas a principios de 2013 era de 0,93 francos suizos por dólar. Si este valor siguiera siendo el mismo en junio de 2013, el nivel del presupuesto que se propusiera ascendería a unos 811,5 millones de dólares, cuantía que equivale a unos 754,7 millones de francos suizos en concepto de contribuciones de los Estados Miembros.

286. Así pues, las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en 2014-2015 dependerán de la cuantía global del presupuesto, del tipo de cambio presupuestario que se fije de modo definitivo y de la escala de contribuciones que apruebe la Conferencia

287. A continuación se presenta el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes de 2012-2013, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

Proyecto de presupuesto

Gastos			Ingresos			
	Presupuesto 2012-2013	Estimaciones 2014-2015	Presupuesto 2012-2013	Estimaciones 2014-2015		
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Francos suizos	Dólares EE.UU.	Francos suizos
Parte I						
Presupuesto de gastos corrientes	856 950 214	859 311 062	Contribuciones de los Estados Miembros	861 620 000	723 760 800	864 011 070
Parte II						
Gastos imprevistos	875 000	875 000				
Parte III						
Fondo de Operaciones	-	-				
Parte IV						
Inversiones institucionales y partidas extraordinaria	3 794 786	3 825 008				
Presupuesto total	861 620 000	864 011 070		861 620 000	723 760 800	864 011 070

288. Tras concluir el examen del proyecto de estimaciones presentado en este documento, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno someter a la Conferencia Internacional del Trabajo un proyecto de resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para el 74.º ejercicio económico (2014-2015) y al prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para 2014-2015. El texto que se propone para dicho proyecto de resolución es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Financiero, aprueba para el 74.º ejercicio

económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2015, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos que asciende a dólares, lo cual, calculado según el tipo de cambio presupuestario de francos suizos por dólar, equivale a francos suizos, y decide que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Anexos informativos *

1. Presupuesto operativo
2. Detalle de los aumentos de los costos
3. Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

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

Presupuesto operativo

289. El presente anexo informativo proporciona información adicional sobre el presupuesto operativo de la OIT que se compone de cuatro partes, a saber: Parte I correspondiente al «Presupuesto de gastos corrientes», que abarca las principales funciones y recursos de los programas de la OIT y otras asignaciones presupuestarias; Parte II relativa a «Gastos imprevistos»; Parte III correspondiente al «Fondo de Operaciones», y Parte IV relativa a «Inversiones institucionales y partidas extraordinarias».

290. A diferencia de la práctica anterior, la información sobre los programas técnicos de la

OIT en la Parte I se facilita en relación con los objetivos estratégicos y las capacidades institucionales. Fue indispensable proceder de esta manera a fin de no obstaculizar los cambios estructurales que pudieran derivarse de las reformas iniciadas en octubre de 2012 y que todavía estaban en curso en el momento de la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto. No obstante, más adelante se aclaran algunos de los cambios que se han introducido en los niveles de recursos pero que no están vinculados al proceso de reforma.

Parte I: Presupuesto de gastos corrientes

Órganos rectores

291. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y Reuniones regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y la decimoctava Reunión Regional Americana. En espera de los resultados de las consultas sobre la reforma de las reuniones regionales y de las decisiones sobre el calendario de la decimotercera Reunión Regional Africana (la anterior reunión se celebró en octubre de 2011) y de la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (la anterior reunión se celebró en diciembre de 2011), no se han propuesto recursos para estos eventos. En caso de que una o dos de estas reuniones se celebraran en 2015, se financiarían con cargo a la Parte II del presupuesto (Gastos imprevistos), así como con los ahorros realizados en la Parte I del presupuesto.

292. Servicios Jurídicos. Esta Oficina lleva a cabo la labor relativa a la Constitución y a los órganos rectores. Participa en la preparación y el examen de los convenios, las recomendaciones y otros instrumentos internacionales del trabajo. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, comerciales o técnicas y en materia de contratos.

293. Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos. El Departamento proporciona servicios de apoyo a conferencias y reuniones, en particular servicios de traducción, tratamiento de textos, impresión y distribución de documentos, facilita servicios de interpretación, y se ocupa de las relaciones oficiales con los Estados Miembros. Como parte de las medidas de ahorro y eficacia, los recursos asignados a este programa se han recortado en 280 000 dólares de los Estados Unidos en términos reales. Esta reducción se basa en un mayor uso del formato electrónico para la documentación destinada a las reuniones oficiales, ya sea en la fase de preparación de cada reunión o durante las mismas, en un mayor uso de herramientas informáticas de ayuda a la traducción y en la modificación constante de las prácticas de trabajo, el aumento de la productividad y otras medidas destinadas a incrementar la eficiencia interna.

294. A raíz de un examen de la utilización de los recursos por este Departamento, se han podido identificar recursos que podrían asignarse directamente a uno o más órganos rectores a los que el Departamento presta servicios directamente, como la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las Reuniones regionales. Una redistribución de esos recursos permite hacerse una idea más precisa de los costos vinculados a los órganos rectores. En el cuadro que figura a continuación, presentado sólo para información, se indica el presupuesto propuesto actualmente para los distintos órganos rectores, la redistribución de los recursos en función del apoyo que se presta directamente a estos órganos y un nivel de presupuesto teórico revisado.

Redistribución de los costos directos a los principales órganos rectores

	Presupuesto propuesto	Redistribución	Presupuesto teórico
Órganos rectores			
Conferencia Internacional del Trabajo	16 618 283	17 439 222	34 057 505
Consejo de Administración	6 873 784	16 919 094	23 792 878
Reuniones regionales	370 223	1 801 425	2 171 648
Servicios Jurídicos	4 061 883	0	4 061 883
Servicios de relaciones, reuniones y documentos	65 069 404	-36 159 741	28 909 663
Total para órganos rectores	92 993 577	0	92 993 577

Presupuesto operativo para 2014-2015

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos	Presupuesto revisado para 2012-2013	Diferencia	
	(años/meses de trabajo)			(en dólares constantes de 2012-2013)				%
PARTE I								
Órganos rectores								
Conferencia Internacional del Trabajo	2 / 5	0 / 0	12 285 757	4 332 526	16 618 283	16 618 283	-	0,0
Consejo de Administración	0 / 0	0 / 0	3 183 227	3 690 557	6 873 784	6 873 784	-	0,0
Reuniones regionales principales	0 / 0	0 / 0	186 397	183 826	370 223	370 223	-	0,0
Servicios Jurídicos	12 / 1	3 / 9	3 982 558	79 325	4 061 883	4 081 796	-19 913	-0,5
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	98 / 10	174 / 2	61 065 049	4 004 355	65 069 404	65 348 239	-278 835	-0,4
	113 / 4	177 / 11	80 702 988	12 290 589	92 993 577	93 292 325	-298 748	-0,3
Objetivos estratégicos								
Programas técnicos								
Empleo	147 / 3	46 / 4	46 699 734	11 234 341	57 934 075	57 450 374	483 701	0,8
Protección social	110 / 5	39 / 0	36 173 408	4 830 072	41 003 480	41 013 175	-9 695	0,0
Diálogo social	78 / 0	29 / 7	26 164 827	6 009 914	32 174 741	32 441 839	-267 098	-0,8
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	108 / 3	42 / 2	37 606 595	6 663 843	44 270 438	44 340 989	-70 551	-0,2
Organizaciones de empleadores y de trabajadores								
Actividades para los empleadores	18 / 0	9 / 6	6 526 050	2 715 481	9 241 531	9 241 531	-	0,0
Actividades para los trabajadores	42 / 1	16 / 11	14 132 293	8 027 831	22 160 124	22 331 448	-171 324	-0,8
	60 / 1	26 / 5	20 658 343	10 743 312	31 401 655	31 572 979	-171 324	-0,5

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos	Presupuesto revisado para 2012-2013	Diferencia	
	(años/meses de trabajo)			(en dólares constantes de 2012-2013)			%	
Capacidades institucionales	150 / 4	98 / 5	57 294 501	10 827 415	68 121 916	68 628 075	-506 159	-0,7
Instituto Internacional de Estudios Laborales	0 / 0	0 / 0	-	7 128 495	7 128 495	7 128 495	-	0,0
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	-	8 746 672	8 746 672	8 746 672	-	0,0
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	-	443 226	443 226	493 226	-50 000	-10,1
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0 / 0	0 / 0	-	1 700 000	1 700 000	1 556 926	143 074	9,2
	150 / 4	98 / 5	57 294 501	28 845 808	86 140 309	86 553 394	-413 085	-0,5
Total para programas técnicos	654 / 4	281 / 11	224 597 408	68 327 290	292 924 698	293 372 750	-448 052	-0,2
Las regiones								
Programas en África	212 / 6	271 / 5	52 668 476	26 451 156	79 119 632	79 119 632	-	0,0
Programas en las Américas	179 / 0	160 / 0	47 248 157	17 050 885	64 299 042	64 299 042	-	0,0
Programas en los Estados árabes	44 / 0	37 / 3	12 043 539	4 496 561	16 540 100	16 540 100	-	0,0
Programas en Asia y el Pacífico	207 / 1	239 / 0	52 680 741	19 644 274	72 325 015	71 798 239	526 776	0,7
Programas en Europa y Asia Central	89 / 0	68 / 7	20 950 879	3 753 943	24 704 822	24 704 822	-	0,0
	731 / 7	776 / 3	185 591 792	71 396 819	256 988 611	256 461 835	526 776	0,2
Servicios de apoyo								
Informática y comunicaciones	70 / 0	31 / 0	23 694 764	20 023 182	43 717 946	40 835 920	2 882 026	7,1
Gestión de Instalaciones	8 / 0	22 / 5	6 025 030	19 239 122	25 264 152	25 746 071	-481 919	-1,9
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo	11 / 6	116 / 0	23 326 462	9 417 397	32 743 859	33 277 451	-533 592	-1,6
Compras y Contratos	8 / 9	4 / 10	3 038 377	126 368	3 164 745	3 179 747	-15 002	-0,5
	98 / 3	174 / 3	56 084 633	48 806 069	104 890 702	103 039 189	1 851 513	1,8
Total para objetivos estratégicos	1 484 / 2	1 232 / 5	466 273 833	188 530 178	654 804 011	652 873 774	1 930 237	0,3
Servicios de gestión								
Dirección General	14 / 0	17 / 0	7 640 153	1 247 077	8 887 230	10 374 213	-1 486 983	-14,3
Director General Adjunto de Gestión y Reforma	4 / 0	2 / 0	1 630 596	197 071	1 827 667	1 835 744	-8 077	-0,4
Desarrollo de los Recursos Humanos	45 / 1	59 / 0	22 471 453	4 578 025	27 049 478	27 160 222	-110 744	-0,4

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Costos de personal	Otros costos	Total de los recursos	Presupuesto revisado para 2012-2013	Diferencia	
	(años/meses de trabajo)		(en dólares constantes de 2012-2013)				%	
Servicios Financieros	39 / 4	48 / 0	18 676 401	528 324	19 204 725	19 297 458	-92 733	-0,5
Programación y Gestión	15 / 6	6 / 0	5 314 770	209 385	5 524 155	5 550 495	-26 340	-0,5
	117 / 11	132 / 0	55 733 373	6 759 882	62 493 255	64 218 132	-1 724 877	-2,7
Control y evaluación								
Auditoría Interna y Control	8 / 4	3 / 0	2 697 898	170 717	2 868 615	2 882 105	-13 490	-0,5
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	0 / 6	0 / 2	236 039	180 146	416 185	416 185		0,0
Función relativa a las Cuestiones de Ética	0 / 6	0 / 3	174 525	67 871	242 396	243 269	-873	-0,4
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 449 752	731 444	3 181 196	3 193 445	-12 249	-0,4
	17 / 4	5 / 5	5 558 214	1 150 178	6 708 392	6 735 004	-26 612	-0,4
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	10 / 3	4 226 692	43 027 204	47 253 896	47 133 896	120 000	0,3
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-7 302 917	-	-7 302 917	-7 302 917		0,0
Total PARTE I	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	251 758 031	856 950 214	856 950 214	0	0,0
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos			-	875 000	875 000	875 000	-	0,0
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones			-	-	-	-	-	n/a
TOTAL (PARTES I-III)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	252 633 031	857 825 214	857 825 214	0	0,0
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Locales	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	-	0,0
TOTAL PARTE IV	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	-	0,0
TOTAL (PARTES I-IV)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	256 427 817	861 620 000	861 620 000	0	0,0

Objetivos estratégicos

295. Los recursos generales para los objetivos estratégicos se aumentan en un 0,3 por ciento, como resultado de una reducción de algo menos del 3 por ciento de los recursos asignados a los servicios de gestión. El aumento de los recursos se destina a Empleo, a la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular y a Informática y Comunicaciones. El aumento destinado a Informática y Comunicaciones responde a la necesidad de realizar inversiones adicionales substanciales en infraestructura de TI, tal y como se señala en la estrategia en materia de tecnología de la información para 2010-2015¹ y en el proyecto de transformación de la infraestructura en curso.

296. Oficina de Actividades para los Empleadores: El nivel de recursos no ha variado en términos reales.

297. Oficina de Actividades para los Trabajadores: Como resultado de las nuevas disposiciones adoptadas respecto de la Oficina, la transferencia de algunos gastos de personal de la categoría de servicios generales a Diálogo Social ha conllevado una disminución de los recursos del 0,8 por ciento.

298. Se propone una asignación de 1,3 millones de dólares, que incluye dos puestos de la categoría de servicios orgánicos y apoyo administrativo, para la partida de **capacidades institucionales**, con miras a seguir trabajando en el proyecto relativo a la historia de la OIT. La compilación de conocimientos acerca de la historia de la OIT contribuye a hacer efectivo su mandato de justicia social y a mantener su pertinencia.

299. El **Instituto Internacional de Estudios Laborales** actúa como órgano estratégico para analizar las tendencias en el mundo del trabajo que tienen repercusiones para la OIT. El Instituto constituye un vehículo independiente e informal de diálogo entre los mandantes, la comunidad académica internacional y el personal de la OIT.

300. El **Centro Internacional de Formación de la OIT**, en Turín, prepara y organiza programas de formación relacionados con la OIT y las prioridades de sus mandantes. Los programas se imparten en el Centro, en las regiones y mediante tecnologías de aprendizaje a distancia. Los programas de la OIT y los programas de formación ofrecidos a través del Centro se mantienen completamente armonizados.

301. La **Reserva para reuniones técnicas** está destinada a cubrir el costo de la celebración de la primera reunión del Comité Tripartito Especial

establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

302. La **cooperación Sur-Sur y triangular** es una dimensión de la estrategia de cooperación técnica de la OIT, tal y como se detalla en el capítulo «Gobernanza, apoyo y gestión».

303. Los recursos destinados a los programas regionales reflejan un pequeño aumento debido a los recursos adicionales proporcionados para las actividades en Myanmar en el marco de los programas de actividades prácticas en Asia y el Pacífico.

Control y evaluación

304. Auditoría Interna y Control. Esta Oficina desempeña la función de control de conformidad con el apartado d) del artículo 30 del Reglamento Financiero de la Organización. Rinde cuentas directamente al Director General.

305. El **Comité Consultivo de Supervisión Independiente (CCSI)** presta asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General sobre la eficacia del control interno, la gestión financiera y la rendición de informes, y los resultados de las auditorías internas y externas.

306. La **Función relativa a las Cuestiones de Ética** garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todos en la Organización.

307. La **Sección de Evaluación** se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Rinde cuentas directamente al Director General.

Otras asignaciones presupuestarias

308. Aquí se incluyen las asignaciones presupuestarias destinadas al pago de contribuciones a distintos fondos de la OIT y órganos interinstitucionales y del sistema común de las Naciones Unidas, así como las asignaciones que no procede incluir en ninguna otra parte del Programa y Presupuesto.

309. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: Se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3 702 300 francos suizos en 2014 y 2015 (lo que equivale a un total de 8 815 000 dólares para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con el edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

¹ Documento GB.306/PFA/ICTS/1.

310. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: La asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel (unos 362 000 dólares) para cubrir los costos del último beneficiario con que cuenta la Caja.

311. Fondo de Pagos Especiales: La finalidad de este Fondo es efectuar pagos gratificables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario, que asciende a unos 206.000 francos suizos (aproximadamente 245 000 dólares), se mantiene en el mismo nivel en términos reales que en el bienio anterior.

312. Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: Esta asignación, que asciende a unos 28,6 millones de dólares, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). El monto propuesto para 2014-2015 respecto de los funcionarios jubilados se mantiene en términos reales en el mismo nivel del bienio anterior. En el anexo informativo núm. 2 se describe el aumento de los costos respecto del seguro de salud.

313. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: La asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 387 000 francos suizos por bienio (aproximadamente 461 000 dólares). En la Parte IV de estas propuestas, titulada Inversiones institucionales, se ha previsto una asignación de unos 3,79 millones de dólares para la financiación del Fondo a los efectos de las tareas futuras de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT.

314. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: La asignación total de aproximadamente 1,7 millones de dólares se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de Inspección, la Junta de Jefes Ejecutivos, el Grupo de Trabajo Interinstitucional para las Adquisiciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las Actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

315. Unidad de Servicios de Salud: La OIT dispone de una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y

atención médica. Se ha previsto una asignación de igual cuantía en valor real (aproximadamente 2,3 millones de dólares) a la del bienio anterior.

316. Gastos de auditoría externa: La asignación para esta partida, que asciende a 1 330 000 dólares, incluye los gastos de verificación de las cuentas de todos los fondos que están bajo la custodia del Director General (presupuesto ordinario, PNUD, fondos fiduciarios, cuentas extrapresupuestarias y todas las demás cuentas especiales). Se ha incorporado un aumento real de 120 000 dólares para financiar las evaluaciones independientes de los terrenos y los edificios y el pasivo resultante de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio con miras al cumplimiento efectivo de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).

317. Tribunal Administrativo: Los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial, y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viajes de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT respecto del total del personal de las organizaciones que han aceptado la jurisdicción del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista (unos 1,3 millones de dólares) es igual en valor real a la del bienio anterior.

318. Representación del personal: En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se prevé un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a aproximadamente 1,6 millones de dólares.

319. Guardería infantil: La cuantía total de la asignación asciende a aproximadamente 489 000 francos suizos (unos 582 000 dólares) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

320. Obligaciones por liquidar: Se asigna la suma de 2 000 dólares para el pago en

2014-2015 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II: Gastos imprevistos

321. En esta partida se consignan asignaciones para gastos imprevistos y extraordinarios, es decir, los que puedan producirse cuando, a raíz de decisiones que tome el Consejo de Administración con posterioridad a la adopción del Presupuesto, o por cualquier otro motivo, una asignación presupuestaria aprobada resulte insuficiente para alcanzar el objetivo fijado, o cuando el Consejo de Administración apruebe algún trabajo o actividad cuya financiación no se haya previsto en el Presupuesto.

322. De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Financiero, ninguna cantidad con cargo a los recursos asignados a esta partida podrá destinarse a otro fin sin autorización previa y expresa del Consejo de Administración.

323. A continuación se indican los gastos adicionales totales autorizados por el Consejo de Administración en ejercicios económicos recientes:

Ejercicio económico	Dólares de los EE.UU.
1996-1997	438 900
1998-1999	8 682 250
2000-2001	2 550 600
2002-2003	3 520 000
2004-2005	1 473 500
2006-2007	1 013 700
2008-2009	1 244 900
2010-2011	808 930

324. Por lo general, la financiación de estos gastos se autoriza, en primer lugar, y en la medida de lo posible, recurriendo a ahorros presupuestarios; de no ser esto posible, la financiación se efectuará con cargo al crédito asignado a esta partida.

Parte III: Fondo de Operaciones

325. El Fondo de Operaciones se creó con los siguientes fines enunciados en el párrafo 1 del artículo 19 del Reglamento Financiero:

- financiar los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones o de otros ingresos, y
- en casos excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, proporcionar anticipos para atender necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales.

326. Nivel del Fondo de Operaciones: En su 80.^a reunión (junio de 1993), la Conferencia Internacional del Trabajo fijó el nivel del Fondo de Operaciones en 35 millones de francos suizos al 1.º de enero de 1993.

327. Reembolso de las sumas retiradas: Con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2014-2015.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

328. En esta partida se prevén asignaciones destinadas a financiar inversiones institucionales para las cuales no se han asignado recursos en la Parte I del Presupuesto.

329. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las tareas futuras de mantenimiento periódico y obras de

renovación de los edificios de la OIT aprobada por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 3,79 millones de dólares con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento para las futuras tareas de renovación periódica de los edificios de la OIT.

Detalle de los aumentos de los costos

	2012-2013	Estimaciones para 2014-2015 en dólares constantes de 2012-2013	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2014-2015	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES								
Órganos rectores	93 292 325	92 993 577	-298 748	-0,3%	-728 182	-0,8%	92 265 395	10,7%
Conferencia Internacional del Trabajo	16 618 283	16 618 283	0		135 850		16 754 133	
Consejo de Administración	6 873 784	6 873 784	0		95 970		6 969 754	
Reuniones regionales principales	370 223	370 223	0		3 886		374 109	
Servicios Jurídicos	4 081 796	4 061 883	-19 913		-33 688		4 028 195	
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	65 348 239	65 069 404	-278 835		-930 200		64 139 204	
Objetivos estratégicos	652 873 774	654 804 011	1 930 237	0,3%	992 394	0,2%	655 796 405	75,9%
Programas técnicos	293 372 750	292 924 698	-448 052	-0,2%	-2 167 627	-0,7%	290 757 071	33,6%
Empleo	57 450 374	57 934 075	483 701		-582 192		57 351 883	
Protección Social	41 013 175	41 003 480	-9 695		-464 780		40 538 700	
Diálogo Social	32 441 839	32 174 741	-267 098		-256 417		31 918 324	
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	44 340 989	44 270 438	-70 551		-441 663		43 828 775	
Organizaciones de empleadores y de trabajadores								
Actividades para los empleadores	9 241 531	9 241 531	0		12 597		9 254 128	
Actividades para los trabajadores	22 331 448	22 160 124	-171 324		31 558		22 191 682	
Capacidades institucionales	68 628 075	68 121 916	-506 159		-458 734		67 663 182	
Instituto Internacional de Estudios Laborales	7 128 495	7 128 495	0		-81 804		7 046 691	
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	8 746 672	8 746 672	0		0		8 746 672	
Reserva para reuniones técnicas	493 226	443 226	-50 000		7 508		450 734	
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 556 926	1 700 000	143 074		66 300		1 766 300	
Regiones	256 461 835	256 988 611	526 776	0,2%	3 663 147	1,4%	260 651 758	30,2%
Programas en África	79 119 632	79 119 632	0		1 044 985		80 164 617	
Programas en las Américas	64 299 042	64 299 042	0		1 700 247		65 999 289	
Programas en los Estados árabes	16 540 100	16 540 100	0		701 260		17 241 360	

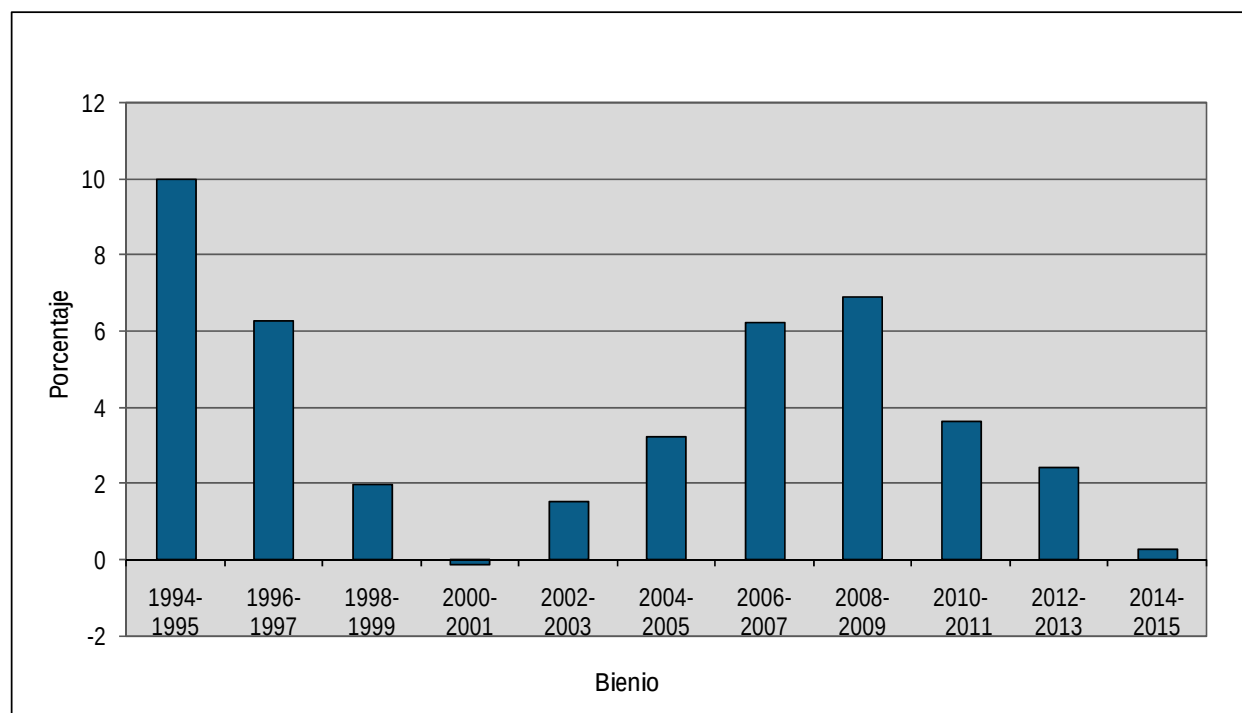
	2012-2013	Estimaciones para 2014-2015 en dólares constantes de 2012-2013	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2014-2015	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Programas en Asia y el Pacífico	71 798 239	72 325 015	526 776		-201 925		72 123 090	
Programas en Europa y Asia Central	24 704 822	24 704 822	0		418 580		25 123 402	
Servicios de apoyo	103 039 189	104 890 702	1 851 513	1,8%	-503 126	-0,5%	104 387 576	12,1%
Informática y Comunicaciones	40 835 920	43 717 946	2 882 026		-263 203		43 454 743	
Gestión de Instalaciones	25 746 071	25 264 152	-481 919		116 385		25 380 537	
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo	33 277 451	32 743 859	-533 592		-304 867		32 438 992	
Compras y Contratos	3 179 747	3 164 745	-15 002		-51 441		3 113 304	
Servicios de gestión	64 218 132	62 493 255	-1 724 877	-2,7%	-839 105	-1,3%	61 654 150	7,1%
Dirección General	10 374 213	8 887 230	-1 486 983		-180 109		8 707 121	
Director General Adjunto de Gestión y Reforma	1 835 744	1 827 667	-8 077		14 540		1 842 207	
Desarrollo de los Recursos Humanos	27 160 222	27 049 478	-110 744		-323 910		26 725 568	
Servicios Financieros	19 297 458	19 204 725	-92 733		-294 608		18 910 117	
Programación y Gestión	5 550 495	5 524 155	-26 340		-55 018		5 469 137	
Control y evaluación	6 735 004	6 708 392	-26 612	-0,4%	-82 068	-1,2%	6 626 324	0,8%
Auditoría Interna y Control	2 882 105	2 868 615	-13 490		-44 137		2 824 478	
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	416 185	416 185	0		-192		415 993	
Función relativa a las Cuestiones de Ética	243 269	242 396	-873		-2 481		239 915	
Evaluación	3 193 445	3 181 196	-12 249		-35 258		3 145 938	
Otras asignaciones presupuestarias	47 133 896	47 253 896	120 000	0,3%	2 904 853	6,1%	50 158 749	5,8%
Ajuste por movimientos de personal	-7 302 917	-7 302 917	0	0,0%	112 956	-1,5%	-7 189 961	-0,8%
TOTAL PARTE I	856 950 214	856 950 214	0	0,0%	2 360 848	0,3%	859 311 062	99,5%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos	875 000	875 000	0	0,0%	0	0,0%	875 000	0,1%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones	0	0	0		0		0	
TOTAL (PARTES I-III)	857 825 214	857 825 214	0	0,0%	2 360 848	0,3%	860 186 062	99,6%

	2012-2013	Estimaciones para 2014-2015 en dólares constantes de 2012-2013	Aumentos del programa (disminuciones)		Aumentos de los costos (disminuciones)		2014-2015	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Locales	3 794 786	3 794 786	0	0,0%	30 222	0,8%	3 825 008	
TOTAL PARTE IV.	3 794 786	3 794 786	0	0,0%	30 222	0,8%	3 825 008	0,4%
TOTAL (PARTES I-IV)	861 620 000	861 620 000	0	0,0%	2 391 070	0,3%	864 011 070	100,0%

330. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2014-2015. Al ir aprobando los sucesivos Programas y Presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar aumentos a la hora de elaborar el presupuesto en dólares

constantes con el fin de que se disponga de recursos suficientes para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el gráfico A2-1 se resumen los porcentajes correspondientes a los aumentos de costos aprobados para los últimos bienios.

Gráfico A2-1. Porcentajes de los aumentos de los costos incluidos en los presupuesto bienales



Base para calcular los aumentos de los costos

331. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Las propuestas de presupuesto estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2012-2013 con el presupuesto propuesto para 2014-2015.

332. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el presente bienio, lo que incluye un examen de las previsiones anteriores de los aumentos de los costos, de las estructuras de costos y de los cambios previstos en los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor. Los aumentos porcentuales previstos se incluyen por ubicación geográfica

en la partida de gastos correspondiente del presupuesto para 2014-2015.

333. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el período presupuestario, éstas se extrapolan al bienio 2014-2015 a partir de los últimos datos disponibles y de las previsiones de las tendencias facilitadas por las instituciones económicas. También se realiza un examen a fin de determinar el equivalente en dólares de las variaciones de los costos y de los precios en las monedas locales desde la aprobación del último presupuesto.

334. Para las partidas de gasto basadas en Suiza, la OIT ha utilizado las previsiones de la inflación anual media publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2013 y 2014, y una extrapolación de las previsiones para 2015, que son, respectivamente, del 0,2 por ciento, del 0,4 por ciento y del 0,8 por ciento. Salvo

indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2013-2015.

335. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2012 se han aumentado en función de la tasa de inflación prevista para 2013, 2014 y 2015, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-1 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares.

Cuadro A2-1. Tasas de inflación medias anuales previstas para cada región

Regiones	Aumento anual (en porcentaje)
África	4,3
Américas	4,1
Estados árabes	2,8
Asia y el Pacífico	5,0
Europa	1,6

336. La metodología para la elaboración de un presupuesto de base cero adoptada en relación con los aumentos de los costos permite comparar los aumentos de los costos anteriormente previstos con los gastos reales a fin de reajustar el presupuesto para cada lugar y tipo de gasto. En general, se ha podido compensar una gran parte de la inflación prevista para 2013, 2014 y 2015, principalmente con los gastos de personal, ya que las tasas de inflación registradas han sido inferiores a lo previsto desde la preparación del presupuesto en diciembre de 2010.

337. En el cuadro A2-2 se resumen los aumentos de costos propuestos para 2014-2015 desglosados por concepto de gasto en todas las regiones. La suma total asignada para los aumentos de los costos se eleva a 2,4 millones de dólares, lo que representa una tasa media del 0,3 por ciento para el bienio 2014-2015.

Cuadro A2-2. Aumento de los costos por concepto de gasto en 2014-2015 (en dólares de los Estados Unidos)

Concepto de gasto	Propuestas presupuestarias (en dólares constantes de los EE.UU.)	Aumento de los costos	Aumento porcentual bienal
Gastos de personal	605 192 183	-5 671 009	-0,9
Viajes en comisión de servicio	16 016 847	384 523	2,4
Servicios contractuales	40 486 976	346 683	0,9
Gastos generales de funcionamiento	74 282 438	2 358 012	3,2
Suministros y materiales	3 487 448	330 131	9,5
Mobiliario y equipo	4 678 515	57 512	1,2
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	8 814 995	0	0,0
Becas, subvenciones y CTPO	76 227 184	1 663 095	2,2
Otros gastos	32 433 414	2 922 123	9,0
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Gastos de personal

338. Los gastos de personal representan aproximadamente el 70 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y la disminución correspondiente de los gastos de 5,7 millones de dólares (-0,9 por ciento) constituye el mayor cambio en términos

absolutos. La disminución de los gastos de personal para 2014-2015 refleja el reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

339. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de personal de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de servicios generales de la sede, que están presupuestados según un costo normalizado

y se describen de manera detallada más adelante;

- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia, y
- los gastos correspondientes al personal contratado localmente, cuya asignación presupuestaria se establece de conformidad con las tasas medias anuales previstas para cada oficina y región, indicadas más arriba en un cuadro.

□ Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

340. Para los cálculos se utilizan costos normalizados, descritos en detalle más abajo, para todo el personal de la categoría de servicios orgánicos, con independencia del lugar

de destino, y para el personal de la categoría de servicios generales de Ginebra. Los aumentos de los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas salariales y las decisiones más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de conformidad con la recomendación de la CAPI de que se apliquen de forma generalizada en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

341. Los costos normalizados para 2014-2015 están basados en los costos reales en que se incurrió en 2012, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. Se ha previsto una disminución del costo normalizado del personal de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de servicios generales de la sede en 2014-2015.

Cuadro A2-3. Composición de los costos normalizados, 2012-2013 y 2014-2015

Categoría de personal	Presupuesto aprobado para 2012-2013	Propuestas de Presupuesto para 2014-2015
Categoría de servicios orgánicos		
en dólares (1 dólar = 0,84 francos suizos)	\$263 388	\$259 020
Categoría de servicios generales		
en dólares (1 dólar = 0,84 francos suizos)	\$171 324	\$167 976

342. Aunque estas tasas de costo normalizado se han tenido en cuenta para el cálculo de los aumentos de los costos, los costos normalizados utilizados en las estimaciones de los cuadros del presupuesto del anexo informativo núm. 1 son los correspondientes a 2012-2013, ya que las propuestas se presentan en dólares constantes según los valores vigentes en dicho bienio. Cuando la Conferencia adopte el presupuesto en junio, dichos cuadros se actualizarán para reflejar los gastos de personal, teniendo en cuenta los aumentos de los costos previstos y el impacto del nuevo tipo de cambio presupuestario para el bienio 2014-2015.

343. Categoría de servicios orgánicos: En el presupuesto no se ha previsto ningún incremento real de los sueldos para el personal de la categoría de servicios orgánicos. Las variaciones de los índices de ajuste por lugar de

destino se deben a las fluctuaciones de los tipos de cambio y del costo de la vida, tal como las determina la CAPI en Nueva York. Dado que, por un lado, el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos y que, por otro, las propuestas actuales se establecen según el tipo de cambio presupuestario vigente, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. Se han asignado créditos en previsión de un incremento del ajuste por lugar de destino en función de las tasas generales de inflación para el personal de la sede de Ginebra. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son también fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

344. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no ha recomendado ningún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. Se supone que el *statu quo* respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2014-2015. Las cotizaciones a la Caja se basan en el nivel de remuneración pensionable correspondiente a cada grado. Se han tenido en cuenta en los cálculos para 2014-2015 otros incrementos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York.

345. Otros gastos comunes de personal: Sobre la base de las recomendaciones formuladas por la CAPI a la Asamblea General de las Naciones Unidas, se han aprobado aumentos del nivel máximo admisible del subsidio de educación para los gastos incurridos en algunos países/zonas monetarias previamente designados, que varían entre el 2,9 por ciento y el 6 por ciento.

346. Categoría de servicios generales: Las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 334 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. La tendencia continua a reducir el número de funcionarios no contratados en el ámbito local ha dado lugar a una asignación inferior de recursos para cubrir las prestaciones por expatriación, como las vacaciones en el país de origen.

347. Para el personal de la categoría de servicios generales, el nivel de la remuneración pensionable sigue siendo el equivalente en dólares a la suma del sueldo bruto local, más los subsidios por conocimiento de idiomas y los subsidios para no residentes aplicables. Cualquier variación del tipo de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos tendría consecuencias para los costos en dólares de las contribuciones de las organizaciones.

348. Para el personal de la categoría de servicios generales de las oficinas exteriores se han utilizado las escalas de sueldos más recientes de cada lugar de destino, consignándose cantidades y ajustes en el presupuesto en previsión de la inflación, estimada en dólares de los Estados Unidos.

Gastos distintos de los de personal

□ Viajes en comisión de servicio

349. No se han previsto fondos para cubrir el aumento del costo de los pasajes de avión. Se han previsto aumentos en las dietas de estancia

para reflejar el aumento de las mismas promulgado por la CAPI en los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades. El aumento previsto de los gastos está relacionado con los viajes de los funcionarios, de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como de los participantes en reuniones sectoriales y técnicas.

□ Gastos generales de funcionamiento

350. Gasóleo: Aunque los precios del gasóleo siguen siendo volátiles e imprevisibles, se ha incluido un aumento del 1,36 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2014-2015.

351. Empresas de servicios: En Ginebra se ha previsto un aumento del 0,8 por ciento en gastos de agua y del 0,4 por ciento en gastos de electricidad, sobre la base de las tarifas acordadas con los proveedores locales. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa local de inflación, según las previsiones del FMI.

352. Alquiler: Se han asignado fondos para financiar el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad u otros motivos

□ Suministro de papel y de imprenta, publicaciones periódicas y revistas

353. Se ha tenido en cuenta la inflación local para los artículos de oficina. Los costos de los materiales y recursos para la investigación, en particular las publicaciones periódicas y las suscripciones en línea, siguen aumentando a un ritmo significativamente superior al de la inflación general. El gasto en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones ha aumentado en un 12 por ciento de media anual.

□ Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

354. La cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario (CTPO) tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación del lugar de destino, y dan como resultado un aumento medio del 3,9 por ciento. A fin de financiar los componentes distintos del personal de la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), se ha previsto un

aumento del 7,6 por ciento anual para cubrir la inflación local en el Uruguay, expresada en dólares. Dado que los costos de formación comprenden fundamentalmente los gastos en concepto de viajes, consultoría e imprenta, se han aplicado las tasas de inflación de cada uno de estos componentes a la hora de determinar el aumento de los costos correspondientes a esta partida. Habida cuenta de que, durante los últimos dos años, la inflación en Italia, expresada en dólares, ha sido inferior a lo previsto, no ha sido necesario prever un aumento de los costos para la contribución bienal al Centro de Turín.

□ Otros costos distintos de los del personal

355. El resto de costos distintos de los del personal se han ajustado de acuerdo con la tasa de inflación anual media aplicable a la zona geográfica pertinente.

Otras partidas presupuestarias

356. El aumento más significativo en términos de costos se debe al número creciente de jubilaciones y al porcentaje del seguro de salud posterior a la terminación del servicio correspondiente a la Organización. El aumento estimado en esta categoría de costos es de 2,9 millones de dólares de los Estados Unidos.

357. Los costos de auditoría se han incrementado en 55 000 dólares sobre la base de la estimación de la Auditora Externa. Se ha incluido una asignación para el Fondo de Pagos Especiales de unos 26 000 francos suizos en concepto de aumentos de los costos a fin de reflejar la evolución de las remuneraciones pensionables desde que, en 1996, se revisó por última vez la contribución con cargo al presupuesto ordinario. La suma nominal de esta contribución bienal propuesta asciende a 232 000 francos suizos (aproximadamente, 276 000 dólares de los Estados Unidos).

358. Otras partidas presupuestarias también incluyen contribuciones a actividades administrativas comunes del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, la Comisión de Administración Pública Internacional, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de los Jefes Ejecutivos, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, etc.). Siempre que ha sido posible, se han utilizado como base las estimaciones presupuestarias para dichos órganos, y los aumentos de los costos se han calculado teniendo en cuenta la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados esos órganos, aplicando ligeras modificaciones en el prorrateo de los costos entre los organismos participantes.

Seguro de salud del personal

359. La tasa básica de la contribución a la CSSP no se ha modificado desde el 1 de enero de 2006. Después de examinar el historial de gasto y las tendencias económicas y demográficas, se propone un aumento de la tasa básica del 7,52 por ciento para 2014-2015, de modo que pase del 3,3 por ciento de la remuneración o la pensión al 3,55 por ciento. Los asegurados y las organizaciones que los emplean seguirán compartiendo el costo de la cobertura del seguro de salud en los mismos porcentajes. El aumento de costos anteriormente descrito en el presente anexo tiene en consideración el impacto de la nueva tasa básica y asciende a un total de unos 3,1 millones de dólares de los Estados Unidos (1 millón de dólares de los Estados Unidos corresponde al personal activo y se enmarca en los Gastos de personal y 2,1 millones de dólares de los Estados Unidos corresponden a las jubilaciones y se enmarcan en «Otras partidas presupuestarias»).

360. La solvencia de la CSSP se mantiene a través de un Fondo de Garantía que, al 31 de diciembre de 2013, se prevé que se sitúe en un 12 por ciento por debajo del punto medio entre el máximo y el mínimo establecido y, al 31 de diciembre de 2015, en un 36 por ciento (o 25,2 millones de dólares de los Estados Unidos) por debajo de dicho punto medio. El aumento del 7,52 por ciento de la tasa básica tiene como objetivo garantizar que, durante los próximos dos bienios, el Fondo de Garantía se mantendrá en el punto medio.

361. Los resultados de explotación se ven afectados principalmente por los aumentos del gasto en servicios de salud y por las fluctuaciones demográficas en el seno de la población asegurada por el Fondo. Al 31 de diciembre de 2011, la CSSP aseguraba a un total de 13 981 personas, de las cuales el 32,6 por ciento eran jubiladas. La proporción de funcionarios en activo con respecto a los funcionarios jubilados ha disminuido un 13,5 por ciento durante los últimos diez años, y ha pasado de 1,48 en 2002 a 1,28 en 2011. Como es lógico, la relación solicitudes de reembolso - cotizaciones es considerablemente inferior en el caso de los funcionarios en activo que en el de los jubilados (58,0 por ciento frente a 141,0 por ciento en 2011). El impacto financiero de esta fluctuación demográfica, combinado con unos crecientes costos de los servicios médicos, no se ha visto contrarrestado por los aumentos en las contribuciones asociados al incremento de los ingresos que sirven de base para calcular las cotizaciones.

362. El ajuste propuesto a las tasas de cotización corrige las necesidades de solvencia

únicamente con respecto a los participantes de la OIT. La Oficina está discutiendo con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la otra organización participante, qué medidas son necesarias para rectificar la relación negativa entre cotizaciones y prestaciones para el personal y los jubilados de la UIT a fin de evitar un subsidio con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

363. Una comparación entre las primas de los seguros de salud y las cotizaciones por parte de las organizaciones que emplean a los asegurados, tanto dentro como fuera del sistema de las Naciones Unidas, muestra que las primas de la OIT siguen siendo competitivas. De la comparación también se desprende que la proporción correspondiente a la OIT en tanto que organización empleadora de los asegurados asciende al 57,0 por ciento del total

de primas del seguro de salud del personal jubilado y de los funcionarios en activo, muy por debajo de la media, que es del 62,6 por ciento.

364. El Comité de Administración de la CAPS sigue centrándose en las medidas de contención de los gastos de atención de la salud. En particular, la Caja sigue cooperando con otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra para negociar conjuntamente acuerdos de reducción de costos con hospitales, clínicas, laboratorios y farmacias de la región de Ginebra, que concentra aproximadamente el 67 por ciento de los gastos en los que se incurre. Esta cooperación se ampliará a alcanzar acuerdos con hospitales y clínicas de otros lugares en los que dichos acuerdos puedan estar justificados por el número de pacientes que requieren hospitalización.

Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES											
Órganos rectores											
Conferencia Internacional del Trabajo	2012-2013	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
	2014-2015	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
Consejo de Administración	2012-2013	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
	2014-2015	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
Reuniones regionales principales	2012-2013	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
	2014-2015	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
Servicios Jurídicos	2012-2013	3 982 558	21 293	8 901	-	-	-	-	69 044	-	4 081 796
	2014-2015	3 982 558	10 686	8 901	-	-	-	-	59 738	-	4 061 883
Servicios de Relaciones, Reuniones y Documentos	2012-2013	61 228 146	38 724	1 436 499	1 228 086	191 138	229 005	-	996 641	-	65 348 239
	2014-2015	61 065 049	38 724	1 436 499	1 228 086	166 240	253 903	-	880 903	-	65 069 404
Total para órganos rectores	2012-2013	80 866 085	3 748 100	3 187 653	3 940 005	244 544	229 005	0	1 076 933	0	93 292 325
	2014-2015	80 702 988	3 737 493	3 187 653	3 940 005	219 646	253 903	0	951 889	0	92 993 577
Programas técnicos											
Empleo	2012-2013	46 047 283	1 367 063	6 135 687	-	219 217	392 479	-	3 288 645	-	57 450 374
	2014-2015	46 699 734	1 375 015	6 392 743	20 000	30 000	280 000	-	3 136 583	-	57 934 075
Protección Social	2012-2013	35 371 340	799 216	2 605 948	27 344	25 659	52 794	-	2 130 874	-	41 013 175
	2014-2015	36 173 408	819 481	1 504 387	34 329	26 158	56 502	-	2 389 215	-	41 003 480
Diáogo Social	2012-2013	26 177 631	301 656	1 449 760	2 823 984	11 184	21 548	-	1 656 076	-	32 441 839
	2014-2015	26 164 827	276 994	1 372 599	2 842 932	11 184	14 600	-	1 491 605	-	32 174 741
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	2012-2013	35 482 376	1 002 100	5 680 984	4 196	-	33 846	-	2 137 487	-	44 340 989
	2014-2015	37 606 595	1 115 337	3 356 329	4 196	15 000	53 846	-	2 119 135	-	44 270 438
Organizaciones de empleadores y de trabajadores											
Actividades para los empleadores	2012-2013	6 526 051	344 578	88 576	-	-	11 936	-	2 270 390	-	9 241 531
	2014-2015	6 526 050	344 578	102 801	-	-	11 936	-	2 256 166	-	9 241 531

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Actividades para los trabajadores	2012-2013	14 303 616	796 954	656 895	-	-	4 776	-	6 569 207	-	22 331 448
	2014-2015	14 132 293	796 954	691 256	-	-	4 776	-	6 534 845	-	22 160 124
Capacidades institucionales	2012-2013	57 194 807	968 545	6 454 659	892 961	1 431 835	295 314	-	1 389 954	-	68 628 075
	2014-2015	57 294 501	1 363 548	4 825 717	981 874	1 402 749	309 800	-	1 943 727	-	68 121 916
Instituto Internacional de Estudios Laborales	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
Reserva para reuniones técnicas	2012-2013	-	488 991	4 235	-	-	-	-	-	-	493 226
	2014-2015	-	438 991	4 235	-	-	-	-	-	-	443 226
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	2012-2013	526 776	-	510 019	-	-	-	-	520 131	-	1 556 926
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	1 700 000	-	1 700 000
Total para programas técnicos	2012-2013	221 629 880	6 069 103	23 586 763	3 748 485	1 687 895	812 693	0	35 837 931	0	293 372 750
	2014-2015	224 597 408	6 530 898	18 250 067	3 883 331	1 485 091	731 460	0	37 446 443	0	292 924 698
Regiones											
Programas en África	2012-2013	54 100 591	1 303 740	5 533 482	8 070 281	369 461	612 196	-	9 063 985	65 896	79 119 632
	2014-2015	52 668 476	1 173 209	2 804 582	12 247 906	369 461	612 196	-	9 177 906	65 896	79 119 632
Programas en las Américas	2012-2013	47 433 004	980 366	2 818 516	5 070 069	217 541	196 376	-	7 583 170	-	64 299 042
	2014-2015	47 248 157	1 486 995	896 150	6 489 266	199 895	206 484	-	7 772 095	-	64 299 042
Programas en los Estados árabes	2012-2013	11 527 537	445 033	1 225 389	1 136 471	73 859	77 232	-	2 054 579	-	16 540 100
	2014-2015	12 043 539	505 000	518 331	1 167 584	158 500	53 000	-	2 094 146	-	16 540 100
Programas en Asia y el Pacífico	2012-2013	51 596 912	982 898	4 925 069	6 834 219	525 650	203 712	-	6 729 779	-	71 798 239
	2014-2015	52 680 741	1 083 517	3 405 999	7 089 756	538 850	577 162	-	6 948 990	-	72 325 015
Programas en Europa y Asia Central	2012-2013	20 170 971	257 990	1 643 599	1 127 945	11 180	1 860	-	1 491 277	-	24 704 822
	2014-2015	20 950 879	332 901	216 608	1 480 333	46 976	55 932	-	1 621 193	-	24 704 822
Total para las regiones	2012-2013	184 829 015	3 970 027	16 146 055	22 238 985	1 197 691	1 091 376	0	26 922 790	65 896	256 461 835
	2014-2015	185 591 792	4 581 622	7 841 670	28 474 845	1 313 682	1 504 774	0	27 614 330	65 896	256 988 611

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	Total
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Servicios de apoyo											
Informática y Comunicaciones	2012-2013	22 033 266	83 274	11 934 302	4 252 664	-	1 963 057	-	380 650	188 707	40 835 920
	2014-2015	23 694 764	100 000	6 507 501	11 100 000	-	1 961 760	-	353 921	-	43 717 946
Gestión de Instalaciones	2012-2013	5 940 841	16 730	435 216	19 134 576	33 378	88 587	-	96 743	-	25 746 071
	2014-2015	6 025 030	16 730	435 216	18 573 427	33 378	88 587	-	91 784	-	25 264 152
Servicios Centrales, Seguridad y Protocolo	2012-2013	22 903 947	-	3 752 007	6 094 137	178 222	-	-	349 138	-	33 277 451
	2014-2015	23 326 462	190 000	987 086	7 246 313	338 222	65 000	-	590 776	-	32 743 859
Compras y Contratos	2012-2013	3 062 186	22 306	13 786	26 559	-	6 587	-	48 323	-	3 179 747
	2014-2015	3 038 377	25 000	-	15 772	-	3 897	-	81 699	-	3 164 745
Total para servicios de apoyo	2012-2013	53 940 240	122 310	16 135 311	29 507 936	211 600	2 058 231	0	874 854	188 707	103 039 189
	2014-2015	56 084 633	331 730	7 929 803	36 935 512	371 600	2 119 244	0	1 118 180	0	104 890 702
Total para objetivos estratégicos	2012-2013	460 399 135	10 161 440	55 868 129	55 495 406	3 097 186	3 962 300	0	63 635 575	254 603	652 873 774
	2014-2015	466 273 833	11 444 250	34 021 540	69 293 688	3 170 373	4 355 478	0	66 178 953	65 896	654 804 011
Servicios de gestión											
Dirección General	2012-2013	9 107 053	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	148 756	-	10 374 213
	2014-2015	7 640 153	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	128 673	-	8 887 230
Director General Adjunto de Gestión y Reforma	2012-2013	1 630 596	78 071	49 739	2 648	-	-	-	74 690	-	1 835 744
	2014-2015	1 630 596	73 610	49 739	2 648	-	-	-	71 074	-	1 827 667
Desarrollo de los Recursos Humanos	2012-2013	21 520 673	148 018	1 591 022	109 824	8 303	9 422	-	3 772 960	-	27 160 222
	2014-2015	22 471 453	173 138	709 700	186 467	8 303	9 422	-	3 490 995	-	27 049 478
Servicios Financieros	2012-2013	18 683 112	37 419	197 839	32 626	-	11 891	-	334 571	-	19 297 458
	2014-2015	18 676 401	35 000	145 278	69 500	350	-	-	278 196	-	19 204 725
Programación y Gestión	2012-2013	5 183 076	48 906	167 015	21 541	-	41 353	-	88 604	-	5 550 495
	2014-2015	5 314 770	48 906	28 566	21 541	-	31 353	-	79 019	-	5 524 155
Total para servicios de gestión	2012-2013	56 124 510	570 740	2 095 299	900 952	25 079	81 971	0	4 419 581	0	64 218 132
	2014-2015	55 733 373	588 980	1 022 967	1 014 469	25 429	60 080	0	4 047 957	0	62 493 255

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Control y evaluación											
Auditoría Interna y Control	2012-2013	2 678 184	7 333	150 465	-	-	-	-	46 123	-	2 882 105
	2014-2015	2 697 898	34 703	57 169	29 323	-	9 054	-	40 468	-	2 868 615
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	2012-2013	289 264	126 921	-	-	-	-	-	-	-	416 185
	2014-2015	236 039	143 426	36 720	-	-	-	-	-	-	416 185
Función relativa a las Cuestiones de Ética	2012-2013	174 525	-	65 746	-	-	-	-	2 998	-	243 269
	2014-2015	174 525	-	65 253	-	-	-	-	2 618	-	242 396
Evaluación	2012-2013	2 596 379	62 655	489 359	-	-	-	-	45 052	-	3 193 445
	2014-2015	2 449 752	62 655	632 043	-	-	-	-	36 746	-	3 181 196
Total para control y evaluación	2012-2013	5 738 352	196 909	705 570	0	0	0	0	94 173	0	6 735 004
	2014-2015	5 558 214	240 784	791 185	29 323	0	9 054	0	79 832	0	6 708 392
Otras asignaciones presupuestarias	2012-2013	4 226 692	5 340	1 343 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 133 896
	2014-2015	4 226 692	5 340	1 463 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 253 896
Ajuste por movimientos de personal	2012-2013	-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
	2014-2015	-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
TOTAL PARTE I	2012-2013	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	31 747 121	856 950 214
	2014-2015	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	31 558 414	856 950 214
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS											
Gastos imprevistos	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES											
Fondo de Operaciones	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL (PARTES I-III)	2012-2013	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	32 622 121	857 825 214
	2014-2015	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	32 433 414	857 825 214

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS											
Locales	2012-2013	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
	2014-2015	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
TOTAL PARTE IV	2012-2013	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
	2014-2015	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
TOTAL (PARTES I-IV)	2012-2013	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	74 194 815	32 622 121	861 620 000
	2014-2015	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	76 227 184	32 433 414	861 620 000
	Ajustado	599 521 174	16 401 370	40 833 659	76 640 450	3 817 579	4 736 027	8 814 995	77 890 279	35 355 537	864 011 070

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2012-2013	2014-2015	2014-2015
	(en dólares constantes de los EE.UU. 2012-2013)		(ajustado en dólares de los EE.UU)
Empleo	2 497 759	2 245 430	2 333 002
Protección social	1 379 097	1 239 778	1 288 129
Diálogo social	1 222 901	1 099 361	1 142 236
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo	1 530 975	1 376 313	1 429 989
Actividades para los empleadores	2 158 274	2 158 274	2 242 447
Actividades para los trabajadores	5 506 831	5 506 831	5 721 598
Igualdad de género	115 856	115 856	120 374
Estadísticas	105 158	105 158	109 259
Apoyo a la Cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular	512 560	1 700 000	1 766 300
Programas en África	8 066 634	8 066 634	8 381 233
Programas en las Américas	4 571 236	4 571 236	4 749 514
Programas en los Estados árabes	1 853 579	1 853 579	1 925 869
Programas en Asia y el Pacífico	5 638 284	5 638 284	5 858 177
Programas en Europa y Asia Central	1 073 266	1 073 266	1 115 123
	36 232 410	36 750 000	38 183 250