Memoria del Director General
Informe I (A)

Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

Aplicación del programa de la OIT

2014-2015

Aplicación del programa de la OIT

2014-2015

Índice

MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL
Informe I(A)

Aplicación del programa de la OIT 2014-2015

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
105.ª reunión, 2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

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

ISBN 978-92-2-329701-5 (impreso)
ISBN 978-92-2-329702-2 (web pdf)
ISSN 0251-3226

Primera edición 2016

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns, o escríbanos a ilopubs@ilo.org.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-REPRO

Índice

Abreviaturas vii

Resumen ix

Introducción 1

Parte I. Panorama general de los progresos y los logros alcanzados

1. Capacidad renovada de la OIT para hacer frente a los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo 7
2. Resultados obtenidos 11
   - 2.1. Resultados en los países 11
   - 2.2. Productos de difusión de conocimientos y desarrollo de capacidades 11
   - 2.3. Examen de las enseñanzas extraídas 17
3. Gestión orientada a la obtención de resultados 22
   - 3.1. Dotación de personal y desarrollo de los recursos humanos 22
   - 3.2. Gastos y ejecución presupuestaria 23
   - 3.3. Eficacia institucional 26

Parte II. Principales esferas de acción de la OIT

4. Ejemplos seleccionados de la labor de la OIT durante el bienio 37
   - 4.1. Esferas de importancia decisiva 37
   - 4.2. Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores 51
   - 4.3. Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores 53
   - 4.4. Fortalecer la gobernanza a través del diálogo social mundial a nivel sectorial 55
   - 4.5. Igualdad de género y no discriminación 56
   - 4.6. Trabajo infantil y diálogo social 57
5. Principales actividades a nivel regional 59
   - 5.1. Región de África 59
   - 5.2. Región de América Latina y el Caribe 62
   - 5.3. Región de los Estados árabes 66
   - 5.4. Región de Asia y el Pacífico 69
   - 5.5. Región de Europa y Asia Central 72

Anexos

I. Lista de indicadores de resultados previstos en el Programa y Presupuesto junto con las metas correspondientes y los resultados obtenidos para el período 2010-2015 79

II. Presupuesto ordinario: gastos por partidas, 2014-2015 86

III. Gastos con cargo a la CSPO en 2014-2015 87

IV. Gastos en programas de cooperación técnica por fuente de financiación, región geográfica y tipo de asistencia, 2014-2015 (excluidos los gastos administrativos) 88

V. Gastos de cooperación técnica por región y por país en 2014-2015 (en miles de dólares de los Estados Unidos) (excluidos los gastos administrativos) 90

Abreviaturas

ACE	Confederación de Empleadores de la ASEAN
ACI	esfera de importancia decisiva
AICESIS	Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
ATUC	Consejo Sindical de la ASEAN
AUC	Comisión de la Unión Africana
BAfD	Banco Africano de Desarrollo
BAD	Banco Asiático de Desarrollo
CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CEART	Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CISE-93	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
EESE	Un entorno propicio para las empresas sostenibles
EVAL	Oficina de Evaluación
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
IAO	Oficina de Auditoría Interna y Control
IATI	Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda
IMESUN	Inicie y Mejore su Negocio
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
ITGC	Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
KILM	indicadores clave del mercado de trabajo
LEGOSH	Base de datos mundial de legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MLC, 2006	Convenio sobre el trabajo marítimo
NEDLAC	Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo

NEPAD	Nueva Alianza para el Desarrollo de África
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OCDE/CAD	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT/CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
SCORE	Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
SIMAPRO	Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad
SST	seguridad y salud en el trabajo
UE	Unión Europea
UEMAO	Unión Económica y Monetaria del África Occidental
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNDAP	Plan de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNRSID	Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
ZFI	zona franca industrial

Índice

Resumen

© ILO

El presente informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2014-2015, el último sobre el desempeño de la Organización en el contexto del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se estructura en torno a los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente (empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo) y a 19 resultados. Durante el bienio, el programa de la OIT hizo especial hincapié en las ocho esferas de importancia decisiva (ACI); cada una de estas esferas abordó situaciones de actualidad que suscitaban gran preocupación en numerosos Estados Miembros y en las que la intervención de la OIT podía hacer cambiar el rumbo de las cosas. En este mismo período también se hicieron avances en la consolidación del proceso de reforma iniciado por el Director General en 2012.

A lo largo del bienio muchos países de todo el mundo siguieron haciendo frente a realidades que evolucionan a un ritmo sin precedentes y que para muchos han sido particularmente difíciles. Como se indica en el informe, la OIT siguió reforzando el papel de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para encarar los desafíos que plantea actualmente el mundo del trabajo y encauzar la economía mundial por una senda sostenible de crecimiento y desarrollo equitativos.

A escala mundial, regional y nacional se reforzó la coherencia y convergencia de las políticas en temas fundamentales del mandato de la OIT mediante una cooperación concreta de la OIT con las Naciones Unidas y sus organismos, el G-20, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y diversas organizaciones regionales, especialmente los bancos regionales de desarrollo y las comisiones económicas. La OIT participó activamente en el proceso que culminó con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en concreto, el objetivo 8 sobre el trabajo decente.

La mejora continua de la capacidad institucional en materia de análisis, estadísticas y divulgación de información siguió siendo uno de los pilares de la estrategia para cumplir las prioridades señaladas en el programa de la OIT para el bienio, tanto en el plano mundial como nacional. Entre los diferentes productos de difusión de conocimientos, los tres informes de referencia, a saber, las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias,* el *Informe Mundial sobre la Seguridad Social* y el *Informe Mundial sobre Salarios,* suscitaron un interés generalizado, aportaron datos básicos para los debates internacionales sobre políticas y sirvieron de guía para la prestación de servicios a los mandantes en los Estados Miembros.

En el curso del bienio se alcanzaron en total 774 resultados concretos en 137 Estados Miembros. Esta cifra, superior a la meta que se había establecido al comienzo del bienio (721 resultados concretos) pero ligeramente inferior a la que se había registrado en el bienio 2012-2013 (840 resultados concretos), es indicativa de un esfuerzo deliberado de centrar los recursos en un número más reducido de intervenciones que estén mejor integradas en relación con las esferas de importancia decisiva (ACI). Los pormenores de los resultados obtenidos a nivel de los países, desglosados por resultado previsto y por región, pueden consultarse en línea en www.ilo.org/program.

En el informe se indica de qué manera la OIT ha aprovechado las enseñanzas extraídas en el bienio 2012-2013 y se describen someramente las principales enseñanzas que la Organización ha extraído en 2014-2015 de su labor en torno a las ACI y las iniciativas de desarrollo de la capacidad de los mandantes, haciendo especial hincapié en el papel cada vez más importante que en este sentido desempeña el Centro Internacional de Formación de Turín. También se indican los aspectos más destacados de la aplicación del programa de la OIT, en particular la labor realizada en el marco de las ACI y en las cinco regiones, y se presenta una panorámica general de la situación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), así como ejemplos de la contribución de la OIT y los resultados obtenidos en la ejecución de los PTDP integrados.

Se emprendieron o consolidaron una serie de reformas a fin de aumentar la eficacia institucional en ámbitos como el desarrollo de los recursos humanos, la cooperación para el desarrollo y las tecnologías de la información y la comunicación. Las reformas institucionales de los procesos y las estructuras de gobernanza de la OIT se plasmaron en la adopción de nuevas disposiciones para la reunión de 2015 de la Conferencia Internacional del Trabajo y en una serie de reformas del Consejo de Administración que, en su conjunto, han dado lugar a mejoras en términos de eficacia y eficiencia.

En 2014-2015, para responder a las demandas de los mandantes en los Estados Miembros, la OIT desembolsó unos 606 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo al presupuesto ordinario, 430 millones de dólares con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias voluntarias, y 32 millones de dólares con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). La parte correspondiente a las fuentes de financiación nacionales en el monto total de fondos voluntarios extrapresupuestarios pasó del 3,8 por ciento en 2012-2013 al 5 por ciento en 2014-2015. A finales de 2015, la OIT tenía una cartera de 600 proyectos con 120 asociados para el desarrollo en más de 100 países. Durante el bienio se concertaron un total de 92 nuevas alianzas público-privadas, y se firmaron diez nuevas alianzas con países de ingresos medianos y asociados para la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

Índice

Introducción

© Patrick Pilz / Unsplash

1. El presente informe se ha preparado de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 1999. Como es costumbre en esta etapa del bienio y siguiendo el procedimiento habitual, el informe se somete primero al Consejo de Administración y más tarde a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). En el informe se pasa revista a la aplicación del programa de la OIT durante el período 2014-2015 en consonancia con el Programa y Presupuesto aprobado para el bienio.

2. El contenido y el formato del informe responden a la solicitud que había formulado el Consejo de Administración, a raíz de los dos últimos informes de aplicación, de disponer de información más accesible sobre los progresos alcanzados durante el bienio con respecto a los indicadores de logro y sobre la contribución concreta de la Oficina a la obtención de resultados.

3. Así pues, en el presente informe se describen, desde una perspectiva analítica, los factores determinantes para el logro de los resultados, y se exponen con detalle las enseñanzas extraídas durante el bienio, así como los resultados más destacados obtenidos a nivel de los países. Se facilita además información complementaria en línea (www.ilo.org/program), respecto de la cual se proporcionan referencias a lo largo del informe.

4. El informe se estructura en dos partes:
   - En la primera parte del informe se recoge información global relativa al desempeño en tres secciones diferenciadas: 1) Capacidad renovada de la OIT para hacer frente a los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo; 2) Resultados obtenidos, que abarca los resultados en los países, los productos de difusión de conocimientos y desarrollo de capacidades y un examen de las enseñanzas extraídas, y 3) Gestión orientada a la obtención de resultados, que incluye la dotación de personal y desarrollo de los recursos humanos, los gastos y ejecución presupuestaria, y la eficacia institucional.
   - En la segunda parte se abordan de manera pormenorizada los aspectos más importantes de la aplicación del programa de la OIT a lo largo del bienio. Esta parte consta de dos secciones: en la primera se examinan las principales esferas de acción, en particular cada una de las esferas de importancia decisiva (ACI), y en la segunda se da cuenta de las principales actividades desarrolladas en las cinco regiones, y se presenta en particular una panorámica general de la situación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) aplicados en cada región.

Índice

Parte I

© ILO

1. Capacidad renovada de la OIT para hacer frente a los retos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo

5. Durante el bienio 2014-2015, la frágil e incierta recuperación de una crisis financiera que ha tenido efectos dramáticos, el lento crecimiento de la economía mundial y los rápidos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo han planteado grandes retos a los mandantes de la OIT en todas las regiones.

6. En 2014, el número de desempleados en todo el mundo superó los 200 millones y, con la incorporación al mercado de trabajo mundial de 40 millones de personas cada año, esa cifra seguirá aumentando. Asimismo, la propia naturaleza del trabajo plantea importantes cuestiones que la OIT trata de abordar. El sector informal sigue concentrando a la mitad de los trabajadores del planeta, de los cuales menos del 25 por ciento tienen un empleo permanente a tiempo completo y cerca del 75 por ciento carecen de acceso a una protección social adecuada. En el mundo hay además 168 millones de niños que trabajan y 21 millones de personas que son víctimas de trabajo forzoso. Todas estas cifras ponen de manifiesto que la lucha para lograr el respeto universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo dista mucho de haberse ganado.

7. En un contexto caracterizado por la debilidad de los mercados laborales, un crecimiento lento, una demanda insuficiente y una creciente desigualdad, la OIT ha contribuido, en el ámbito de su mandato, a la adopción de medidas para tratar de resolver determinados problemas mundiales que han adquirido una relevancia particular a lo largo del bienio. La mesa redonda sobre el tema «El cambio climático y el mundo del trabajo», que tuvo lugar en el contexto de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, coincidiendo con la 104.ª reunión de la CIT, preparó el terreno para la participación de la OIT en la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CP 21), que se celebró en París en diciembre de 2015. Asimismo, la OIT adoptó prontas medidas para hacer frente a la crisis de los migrantes y refugiados, que se agudizó debido al recrudecimiento de los conflictos en diferentes partes del mundo.

8. La gravedad de la situación económica ha intensificado la presión sobre el sistema multilateral en su conjunto, que se siente obligado a dar prueba de su eficacia y a demostrar que cumple sus objetivos. Con ese fin, la OIT ha seguido aplicando el programa de reforma que puso en marcha el Director General cuando asumió sus funciones en octubre de 2012. La reforma ha contribuido a aumentar la eficacia de la OIT y ha hecho posible que la Organización preste un mejor servicio a los mandantes y desempeñe de manera más efectiva su mandato en materia de políticas a nivel internacional. La mayor capacidad de respuesta de la Organización ante necesidades urgentes es evidente, como lo demuestra, por ejemplo, su actuación tras la catástrofe provocada por el derrumbamiento de una fábrica ubicada en el edificio Rana Plaza en Bangladesh, en abril de 2013. En 2014-2015, la OIT siguió proporcionado al país un importante apoyo técnico y financiero, que consistió en particular en fomentar el diálogo social, prestar ayuda en los procesos de indemnización a los damnificados y sus familias, y poner en práctica sistemas de inspección de trabajo y control de la seguridad de los edificios.

9. La comunidad internacional ha reconocido en el marco de diversas instituciones, como la Organización de las Naciones Unidas y el G-20, el valor y la importancia de diferentes

aspectos del Programa de Trabajo Decente. La creciente influencia de la OIT puede atribuirse a varios factores como, entre otros, la calidad de las estadísticas que elabora, la mejora de los trabajos de investigación y análisis sobre cuestiones de gran importancia – que se han divulgado a través de publicaciones señeras de la Organización como las tituladas *Informe Mundial sobre Salarios, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias* e *Informe Mundial sobre la Protección Social* –, así como la difusión de otros trabajos de análisis y formulación de políticas, sin olvidar la mejora de la coordinación interna y la coherencia de políticas en la Oficina como resultado de una nueva estructura orgánica. Todos estos factores han contribuido a reforzar la capacidad de la Oficina para ejercer una mayor influencia en la elaboración de políticas en el contexto del sistema multilateral.

10. En 2014-2015 las Naciones Unidas siguieron trabajando para lograr la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En septiembre de 2015, la cumbre de las Naciones Unidas consagrada a la agenda para el desarrollo después de 2015 aprobó el documento titulado «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». La Agenda brinda al sistema de las Naciones Unidas en general, y a la OIT en particular, una ocasión única para apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por alcanzar los ambiciosos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que reflejan un consenso general sobre una amplia gama de prioridades urgentes e interrelacionadas. El objetivo 8, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos», es el eje que vertebra los elementos de orden social, económico y ambiental de la Agenda. Además, casi todos los ODS están directa o indirectamente conectados con el mandato de la OIT y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Ello ofrece a la OIT una posibilidad real de influir en el desarrollo mundial a lo largo de los quince próximos años.

11. La OIT ha contribuido en gran medida a la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en particular, a la formulación del ODS 8, a raíz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2012 de que éste fuera uno de sus objetivos. La Organización participó en las actividades del Grupo de Amigos del Trabajo Decente para el Desarrollo Sostenible, copresidido por Angola y Bélgica e integrado por 34 Estados Miembros, que desempeñó un papel decisivo en la movilización y la coordinación del apoyo técnico y en materia de políticas para promover las cuestiones relativas al empleo y la protección social en el marco de la Agenda 2030. También facilitó la inclusión de elementos del trabajo decente en el documento final de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, celebrada en Addis Abeba (Etiopía) en julio de 2015. Asimismo, la Oficina publicó diversos informes durante el período preparatorio de tres años en los que se analiza la manera en que los avances en materia de trabajo decente contribuyen a la reducción de la pobreza y a la transformación de las economías, encauzándolas hacia el desarrollo sostenible.

12. La OIT, a petición de los Estados Miembros, es cada vez más activa en el seno del G-20, al que ha contribuido con estudios, datos empíricos, análisis de políticas y ejemplos de buenas prácticas sobre una amplia gama de cuestiones sociales y laborales. Los Ministros de Trabajo y Empleo de los países integrantes del G-20 se reúnen anualmente y sus declaraciones ministeriales reflejan posiciones defendidas por la OIT en un lenguaje claro y convincente. En 2014 se estableció el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20; en este contexto, la OIT ha pedido reiteradamente que se adopte un enfoque integrado y coherente de las políticas sociales y de empleo sobre la base de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Los comunicados de los dirigentes del G-20 adoptados en las cumbres del Grupo que se celebraron en Brisbane (Australia) y en Antalya (Turquía) en 2014 y 2015, respectivamente, así como diversos informes elaborados por la Oficina, con frecuencia en colaboración con otras organizaciones internacionales, dan buena prueba de esa labor de la Organización. Todos ellos pueden consultarse en los sitios web del G-20 y de la OIT.

13. Los trabajos de análisis que realiza la OIT, muchos de ellos en colaboración con el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) o el Banco Mundial, también han tenido repercusión en el sistema multilateral en general, y han propiciado una creciente convergencia en torno a temas fundamentales que incumben al mandato de la OIT, como las consecuencias negativas de la desigualdad de los ingresos en el crecimiento o la importancia esencial de las políticas de protección social y del mercado de trabajo para luchar contra la desigualdad. La OIT ha prestado atención especial a las necesidades de las mujeres, los jóvenes, las minorías y los migrantes, y ha promovido eficazmente la adopción de metas cuantitativas para alentar la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado de trabajo y para medir los avances a ese respecto.

14. Además de haber reforzado su capacidad para tratar los problemas que afectan a la comunidad internacional, la OIT ha seguido cumpliendo su mandato en relación con las normas internacionales del trabajo. La ratificación de 39 normas internacionales del trabajo por 59 Estados Miembros durante el bienio pone de manifiesto que los instrumentos de la OIT y los principios que en ellos se enuncian conservan toda su pertinencia y utilidad. Asimismo, durante el bienio se han adoptado dos nuevos instrumentos. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, adoptado en la 103.ª reunión de la CIT, actualiza y refuerza las medidas a nivel mundial para poner fin al trabajo forzoso, incluida la trata de personas y las prácticas análogas a la esclavitud, y confiere a la OIT el liderazgo en la lucha mundial destinada a eliminar todas las formas modernas de esclavitud. El Níger ha sido el primer país en ratificar este Protocolo en la reunión de la Conferencia de 2015, seguido por Noruega. Gracias a estas dos ratificaciones, el Protocolo entrará en vigor en noviembre de 2016. También en su reunión de 2015, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Esta Recomendación es la primera norma internacional del trabajo destinada específicamente a tratar el problema de la economía informal.

15. A nivel institucional, se han adoptado medidas concretas para garantizar que el *corpus* de normas esté actualizado, sea pertinente y responda a las necesidades del mundo del trabajo. Han proseguido los esfuerzos para lograr que los mandantes tripartitos se sientan identificados con las normas internacionales del trabajo y para ampliar y facilitar el acceso a las numerosas informaciones que produce el sistema de control, incluida la edición de publicaciones de fácil consulta en los idiomas nacionales. Asimismo, tras años de intensos debates sobre la política normativa, en particular sobre el derecho de huelga, el Consejo de Administración decidió, en marzo de 2015, poner en marcha un mecanismo de examen de las normas y, en su reunión de noviembre de 2015, adoptó por unanimidad el mandato relativo a ese mecanismo. En conexión con esta cuestión, el Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo entró en vigor el 8 de octubre de 2015, tras haber sido ratificado o aceptado por dos tercios de los Estados Miembros, entre ellos al menos cinco Miembros de mayor importancia industrial. Este umbral se alcanzó con la ratificación del instrumento por las Islas Cook, el Estado Miembro más reciente, que se adhirió a la Organización en 2015. Por consiguiente, la Conferencia podrá a partir de ahora abrogar convenios obsoletos por propuesta del Consejo de Administración.

16. En el contexto del Examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica llevado a cabo en el marco del proceso de reforma de la OIT, la Organización adoptó una nueva estrategia de cooperación para el desarrollo para el período 2015-2017. Los cuatro elementos centrales de la estrategia son: enfoque específico, eficacia, desarrollo de la capacidad y movilización de recursos. La estrategia permitirá aprovechar plenamente las ventajas comparativas de la OIT, en particular su composición tripartita y su función normativa, además de sus conocimientos especializados y de vanguardia y su experiencia práctica con respecto al tripartismo.

17. La reforma institucional de los procesos y las estructuras de gobernanza de la OIT propició la adopción de nuevas disposiciones

para la reunión de 2015 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular la relativa a acortar su duración a dos semanas. Como resultado de la anterior reforma del Consejo de Administración, actualmente los debates son más cortos y más fructíferos y cuentan con una asistencia más nutrida, y ese proceso se ha intensificado tras el examen realizado por el Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. Durante el período objeto de examen se celebraron sendas reuniones regionales en las Américas y África, con resultados satisfactorios.

18. La OIT ha iniciado la aplicación de su Programa y Presupuesto para 2016-2017 basándose en un amplio consenso sobre la importancia central de los diez resultados en materia de políticas, respaldados por tres resultados funcionales, con la mirada puesta en la conmemoración de su centenario en 2019. Entre otros preparativos para la celebración de este acontecimiento, el Consejo de Administración ha aprobado la puesta en marcha de siete iniciativas para el centenario con objeto de dar una dirección, un objetivo y un contenido estratégico a la Organización, sus actividades y su mandato. Estas iniciativas se refieren al futuro del trabajo, la mujer en el trabajo, las normas, la gobernanza, la erradicación de la pobreza, el medio ambiente (la denominada iniciativa verde) y las empresas. Sobre la base de la mejora de las capacidades institucionales mencionadas, así como del proceso de reforma emprendido en 2012, la OIT, en los albores de su segundo siglo de existencia, quiere estar en la mejor posición posible para cumplir su mandato en defensa de la justicia social con energía renovada.

Índice

2. Resultados obtenidos

19. Se pueden consultar en línea los cuadros detallados de resultados obtenidos con respecto a los 19 resultados previstos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, desglosados en 50 indicadores, en la dirección www.ilo.org/program. En el anexo figura una descripción de cada indicador junto con las metas establecidas para el ciclo sexenal completo del Marco de Políticas y Estrategias (2010-2015) y el número total de resultados obtenidos en ese período.

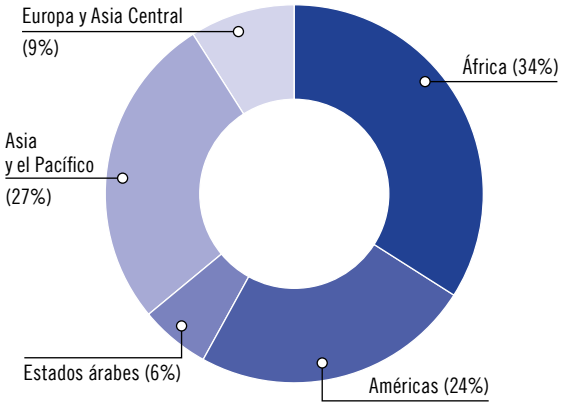
20. En esta sección del informe se facilita información sobre la distribución geográfica de los resultados alcanzados a nivel de los países, se destacan los logros más representativos en materia de gestión de conocimientos y desarrollo de capacidades y se exponen de manera detallada las enseñanzas extraídas. En la parte II, como complemento de los resultados que se presentan en esta sección de manera global, se describen las principales esferas de acción y las actividades más destacadas a nivel regional.

2.1. Resultados en los países

21. En el cuadro 1 se presentan por indicador y por región los resultados logrados en los países en el curso del bienio, que pueden compararse con las metas establecidas para dicho período y con los resultados registrados durante el bienio anterior. Se alcanzó un total de 774 resultados en 137 Estados Miembros y territorios de las distintas regiones; además, se registraron otros tres resultados relacionados con las organizaciones internacionales en el marco del indicador 19.2. Un total de 69 Estados Miembros obtuvieron por lo menos cinco resultados, 28 Estados Miembros alcanzaron diez o más resultados y ocho Estados Miembros (Camboya, China, Egipto, Filipinas, Indonesia, Jordania, Viet Nam y Zambia) alcanzaron 15 o más resultados.

22. En el gráfico 1 se muestra la distribución geográfica de los resultados obtenidos. África registró el mayor número de resultados (más de un tercio del total), seguida de Asia y el Pacífico (poco más de una cuarta parte) y de las Américas (casi una cuarta parte). Esta distribución refleja en gran medida la de los resultados previstos en los programas por país: los resultados previstos para África son más numerosos que para cualquier otra región, mientras que Europa y Asia Central y los Estados árabes son las regiones con menor número de resultados previstos.

Gráfico 1. Resultados en los países, por región



23. El número de resultados contabilizados en 2014-2015 (774) superó el número de metas establecidas para el bienio (721). El número total de resultados obtenidos fue ligeramente inferior al del bienio anterior, lo que obedece en parte a un esfuerzo deliberado por concentrar los recursos en un menor número de intervenciones que estén mejor integradas y aprovechar las enseñanzas extraídas del ejercicio anterior, así como a la introducción de las esferas de importancia decisiva (ACI).

2.2. Productos de difusión de conocimientos y desarrollo de capacidades

24. La ampliación de la base de conocimientos de la OIT, en particular en el campo de las estadísticas, y el desarrollo de capacidades siguen siendo uno de los pilares de la estrategia para cumplir las prioridades señaladas en el programa de la OIT para el bienio, tanto a escala mundial como nacional.

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

Resultados previstos Programa y Presupuesto	Indicador Programa y Presupuesto	Resultados obtenidos 2012-2013	Metas 2014-2015	Resultados obtenidos 2014-2015	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Objetivo estratégico: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes									
1. Fomento del empleo	1.1	12	18	25	14	2	0	7	2
	1.2	11	8	4	1	2	0	1	0
	1.3	16	11	17	10	1	1	5	0
	1.4	6	11	7	2	1	2	2	0
	1.5	7	20	13	6	1	0	6	0
	1.6	5	14	11	3	6	1	1	0
2. Desarrollo de las competencias profesionales	2.1	12	17	17	6	6	0	4	1
	2.2	7	7	8	5	0	0	3	0
	2.3	3	5	5	2	0	0	3	0
	2.4	8	6	11	6	2	0	2	1
	2.5	15	15	23	9	4	2	5	3
3. Empresas sostenibles	3.1	5	7	4	3	1	0	0	0
	3.2	32	29	31	14	7	2	8	0
	3.3	5	14	12	2	4	2	3	1
	3.4	1	2	4	3	1	0	0	0
Objetivo estratégico: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos									
4. Seguridad social	4.1	18	10	11	3	4	1	1	2
	4.2	11	12	25	8	4	5	7	1
	4.3	20	8	17	3	2	4	6	2
5. Condiciones de trabajo	5.1	12	10	18	4	8	1	3	2
	5.2	9	8	16	5	1	0	6	4
6. Seguridad y salud en el trabajo	6.1	17	11	11	5	1	1	4	0
	6.2	13	11	8	1	2	1	3	1
7. Migración laboral	7.1	8	8	15	3	2	1	9	0
	7.2	11	9	8	1	1	1	4	1
8. VIH/SIDA	8.1	12	6	3	2	0	0	1	0
	8.2	37	30	33	17	7	0	7	2
Objetivo estratégico: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social									
9. Organizaciones de empleadores	9.1	10	15	13	6	2	0	3	2
	9.2	33	25	41	13	12	3	8	5
	9.3	27	20	34	8	11	1	10	4
10. Organizaciones de trabajadores	10.1	39	49	38	11	15	2	7	3
	10.2	24	29	28	10	6	3	6	3
11. Administración del trabajo y legislación laboral	11.1	9	10	4	1	3	0	0	0
	11.2	11	13	14	4	4	1	5	0
	11.3	9	9	4	1	0	1	2	0
12. Diálogo social y relaciones laborales	12.1	14	13	12	8	2	1	1	0
	12.2	12	10	16	6	2	1	5	2
13. Trabajo decente en los sectores económicos	13.1	12	4	7	2	1	0	2	2
	13.2	19	10	12	2	4	1	5	0

Cuadro 1. *(fin)*

Resultados previstos Programa y Presupuesto	Indicador Programa y Presupuesto	Resultados obtenidos 2012-2013	Metas 2014-2015	Resultados obtenidos 2014-2015	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Objetivo estratégico: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo									
14. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	14.1 14.2	7 3	16 3	9 2	3 0	2 0	0 1	3 1	1 0
15. Trabajo forzoso	15.1	8	8	8	1	3	0	4	0
16. Trabajo infantil	16.1 16.2	50 66	30 32	39 61	9 17	15 17	3 3	8 14	4 10
17. Discriminación en el trabajo	17.1	7	16	12	3	4	1	4	0
18. Normas internacionales del trabajo	18.1 18.2 18.3 18.4	125 10 1 20	40 5 20 16	36 3 1 17	8 0 0 10	13 0 0 1	2 1 0 0	8 1 1 5	5 1 0 1
Coherencia de las políticas									
19. Incorporación del trabajo decente	19.1 19.2	9 2	16 5	6 3	3 0	1 0	0 0	2 0	0 0

2.2.1. Investigaciones basadas en datos empíricos y productos de difusión de conocimientos

25. En el contexto del Programa Mundial de Investigaciones de la OIT, la publicación *Tendencias Mundiales del Empleo* y el *Informe sobre el Trabajo en el Mundo* se fusionaron para dar lugar a la nueva publicación bianual *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias*. El *Informe Mundial sobre la Seguridad Social* y el *Informe Mundial sobre Salarios* continúan suscitando un gran interés y orientando y enriqueciendo, a nivel mundial, la reflexión sobre las políticas que se han de seguir. Por primera vez, se publicó un suplemento del *Informe Mundial sobre Salarios* para Asia y el Pacífico. Este suplemento, junto con el *Informe Mundial sobre Salarios* y la base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios (Global Wage Database), ampliada a 130 Estados Miembros, se utilizó para orientar los servicios de asesoramiento en materia de políticas salariales que se prestan a los Estados Miembros, la compilación de datos salariales y las actividades de formación de alto nivel sobre políticas salariales impartidas a 600 participantes, la mitad de ellos procedentes de por lo menos 27 Estados Miembros de Asia y el Pacífico.

26. El paso hacia modalidades de análisis de carácter más empírico fue posible gracias a la focalización en los medios de crear más empleos decentes, así como al establecimiento, a finales de 2014, de un grupo independiente encargado de examinar las investigaciones publicadas en el informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias*. Se han establecido redes de intercambio de conocimientos con miras a la difusión de las conclusiones de estudios y métodos de investigación recientes, y se han constituido comités de expertos para proporcionar comentarios técnicos detallados sobre las investigaciones antes de su publicación.

27. Entre las investigaciones basadas en datos empíricos cabe mencionar la serie Estudios sobre el Crecimiento con Equidad, que incluye informes sobre los países europeos afectados por la crisis; proyectos sobre cuestiones como el futuro del trabajo y el comercio, la inversión y el mercado de trabajo; un inventario de la pobreza y las políticas elaborado durante

Recuadro 1. Productos seleccionados de los 19 resultados

Herramientas de creación de capacidad

- Políticas nacionales de empleo: una guía para las organizaciones de trabajadores
- Seguimiento de las actividades emprendidas para influir en las políticas y enseñanzas extraídas: guía práctica para las organizaciones empresariales y de empleadores
- Guía para los sindicatos sobre disposiciones legislativas tipo en materia de libertad sindical y de negociación colectiva
- Guía de recursos sobre cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo
- Guía sobre la fijación del salario mínimo
- Manual sobre la inspección del trabajo y otros mecanismos de control del cumplimiento de las normas en el sector del trabajo doméstico

Productos de investigación

- *Effective responses to HIV and AIDS at work: A multi-country Study in Africa* (Respuestas eficaces al VIH y al sida en el lugar de trabajo: estudio realizado en varios países de África)
- Better Work: Informes síntesis de cumplimiento
- Informes interinstitucionales para las presidencias del G-20
- Informe mundial sobre el trabajo infantil 2015: allanar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes
- Diagnósticos sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el sector rural, las zonas francas industriales (ZFI) y el trabajo doméstico

Recursos de información

- Plataforma de intercambio de conocimientos sobre desarrollo de las competencias profesionales
- Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo
- Plataforma de intercambio de conocimientos sobre protección social
- Base de datos mundial de legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (LEGOSH)
- Base de datos estadísticos sobre migración laboral internacional para la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)
- Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas (AICESIS) – Base de datos de la OIT sobre instituciones nacionales de diálogo social tripartito
- Sistema de presentación de memorias en línea relativas a las normas internacionales del trabajo

Herramientas de sensibilización

- 50 for Freedom: únete a la lucha contra la esclavitud moderna (campaña de sensibilización para poner fin a la esclavitud moderna)
- Aplicación iPad: InfoStory sobre la lucha contra la discriminación sexual a través de la equidad

la crisis; y una evaluación del impacto de las políticas activas del mercado de trabajo en América Latina. Toda esta labor permitió a la OIT participar más intensamente en el G-20, gracias a las investigaciones empíricas y oportunas que se divulgaron y examinaron en el contexto de la serie de seminarios de investigación de la OIT, en las conferencias organizadas conjuntamente con asociados externos y en el marco de un diálogo con el grupo encargado del examen de las investigaciones. La información también se difundió a través del boletín de información sobre estudios de investigación *(ILO research newsletter)* y del portal web de la Organización.

28. En el recuadro 1 se enumera una selección de productos y herramientas de difusión de los conocimientos que se elaboraron durante el bienio para apoyar la labor realizada en los países (encontrará información más detallada al respecto en www.ilo.org/program). Los ejemplos se clasifican en cuatro grandes grupos de productos, aunque, en su mayoría, estos productos se derivan de los resultados de la investigación aplicada, que, a su vez, sirven para elaborar herramientas de creación de capacidad y productos de formación adaptados a la demanda y/o herramientas de gestión de la información o de sensibilización.

2.2.2. Fortalecimiento de las capacidades estadísticas de los mandantes y de la Oficina

29. Las capacidades estadísticas de los mandantes se reforzaron a través de iniciativas regionales y mundiales. En 2015, por conducto del Centro Internacional de Formación (Centro de Turín), la OIT puso en marcha una nueva Academia sobre Estadísticas y Análisis del Mercado de Trabajo destinada a estadísticos del trabajo, responsables de la formulación de políticas y altos directivos. En seguimiento

de las resoluciones adoptadas en 2013 en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), se constituyeron grupos de trabajo tripartitos con cometidos específicos, como la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), el intercambio de buenas prácticas y la elaboración de un plan de trabajo para el establecimiento de normas internacionales relativas a las estadísticas sobre la migración laboral, o la preparación de un manual sobre los métodos de medición de las ganancias y otros ingresos derivados del trabajo. Para dar curso a la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, se realizaron estudios piloto en diez países para probar diversas secuencias de preguntas y definir el mejor criterio de medición con arreglo a las nuevas normas. Esta iniciativa se puso en marcha en colaboración con el Banco Africano de Desarrollo (BAfD) y la Fundación de las Naciones Unidas. Las recomendaciones relativas a estas esferas de actividad se someterán en 2018 a la 20.ª CIET.

30. Se intensificaron los esfuerzos para recopilar y difundir estadísticas sobre cada uno de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, lo que dio lugar a que se ampliara la base de datos estadísticos central (ILOSTAT), que de 8 millones de valores de datos pasó a contener más de 35 millones. Esta labor entrañó la divulgación de nuevas series de datos para el *Informe Mundial sobre Salarios,* de nuevos indicadores sobre seguridad social y de nuevos datos sobre la migración laboral en los países de la ASEAN, y la actualización y consolidación de la serie de indicadores anuales, las estimaciones y proyecciones sobre la fuerza de trabajo y la base de datos mundial de indicadores del mercado de trabajo juvenil (Youthstats). Además, se publicó la novena edición de Indicadores Clave del Mercado de Trabajo.

31. La incorporación del Programa de Trabajo Decente en los ODS brindará nuevas oportunidades cuando la Oficina empiece a recopilar datos estadísticos para medir los progresos. Durante la primera parte del bienio 2016-2017, el Departamento de Estadística llevará a cabo minuciosos trabajos preparatorios para ultimar los indicadores específicos que permitirán medir los progresos.

2.2.3. Mejora de la visibilidad y de la accesibilidad de las actividades de la OIT a través de la comunicación y del intercambio de conocimientos

32. En 2014, la Oficina creó el portal de conocimientos de la OIT (http://www.ilo.org/global/regions/lang--es/index.htm), que permite recopilar, introducir y difundir información y datos de los distintos países en áreas de conocimiento estratégico. Se accede al portal a través de un único punto de entrada, y las búsquedas se pueden realizar por región, por país y por grupos de países.

33. El número de personas que consultaron el sitio web integrado de la OIT aumentó de manera constante durante el período examinado; el número de visitas mensuales asciende a 980 000, lo que representa 670 000 personas, y 3,5 millones de páginas consultadas. Se ha mejorado su contenido gracias a portales temáticos y por países bien definidos que permiten eliminar los silos de información. El sitio web se puede consultar a través de diversos dispositivos, lo que contribuye a enriquecer la experiencia del usuario y mejorar el acceso al contenido. La concertación de nuevos acuerdos con proveedores de servicios digitales permitirá seguir ampliando la difusión de aplicaciones específicas de la OIT y de publicaciones electrónicas accesibles desde celulares. Estas aplicaciones móviles y las narrativas digitales interactivas permiten a la Organización difundir a una gran diversidad de mandantes, por medios innovadores y atractivos, asesoramiento técnico, estadísticas, estudios de investigación y análisis de políticas. Las «InfoStories» de la OIT son un ejemplo de este nuevo enfoque.

34. La difusión de material de la OIT en el sitio web y en plataformas móviles se complementa con una fuerte presencia en redes sociales como Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr y YouTube. El número de abonados en Twitter, inicialmente 25 000 en abril de 2013, pasó a más de 62 500 en septiembre de 2015. Se han creado cuentas en Amazon, Apple y Google para las publicaciones y aplicaciones de la OIT, y desde estas plataformas se pueden descargar libros electrónicos y aplicaciones. Se han concertado acuerdos marco con nueve proveedores de productos digitales para que incorporen

más de 400 publicaciones de la OIT en sus bases de datos por suscripción, sus colecciones temáticas o sus servicios de préstamo o venta a particulares. Estas alianzas permiten mejorar considerablemente la visibilidad de los estudios de investigación de la OIT a través de bibliotecas e instituciones académicas en países de habla inglesa de África, Asia y el Pacífico, Europa y América del Norte.

35. El Repositorio de Microdatos de la OIT se introdujo y actualizó plenamente en 2014 a fin de proporcionar a los investigadores y analistas un único punto de acceso a los archivos de microdatos. El catálogo contiene series de microdatos correspondientes a unos 700 estudios junto con metadatos descriptivos y recursos conexos, presentados con arreglo a las normas internacionales en la materia. El objetivo del repositorio centralizado es evitar la duplicación de esfuerzos cuando varios funcionarios requieren los mismos archivos de microdatos.

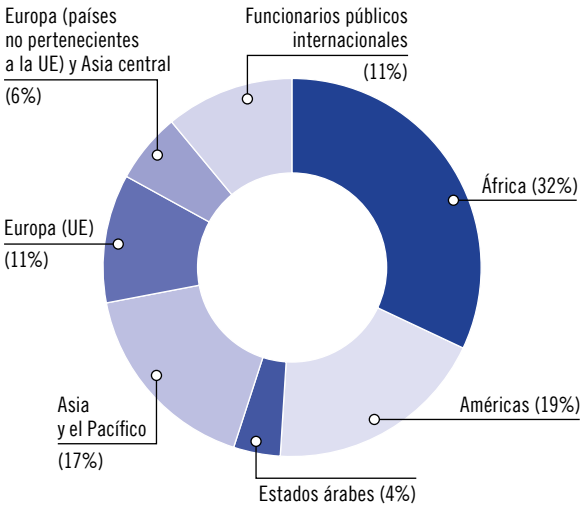
2.2.4. Desarrollo de la capacidad a través del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

36. En 2014-2015, el Centro de Turín acogió a 23 422 participantes de 196 países y territorios que siguieron cursos sobre las principales temáticas de que se ocupa la Organización así como sobre la agenda internacional para el desarrollo de alcance más amplio. En cuanto a los países de origen, el grupo más numeroso procedía de África, seguido de las Américas y de Asia y el Pacífico (véase gráfico 2). Los participantes (gobiernos, trabajadores y empleadores), que totalizaron 16 000 personas, se distribuyeron como se indica en el gráfico 3. Además del programa de cursos ordinarios, que se ofrecen principalmente en el campus de Turín, se impartieron actividades de formación a medida, tanto a nivel regional, subregional y nacional, como en el campus.

37. Durante el período examinado, el Centro de Turín amplió considerablemente la función que desempeña en el desarrollo del personal de la OIT; asistieron a sus cursos de formación 1 686 funcionarios.

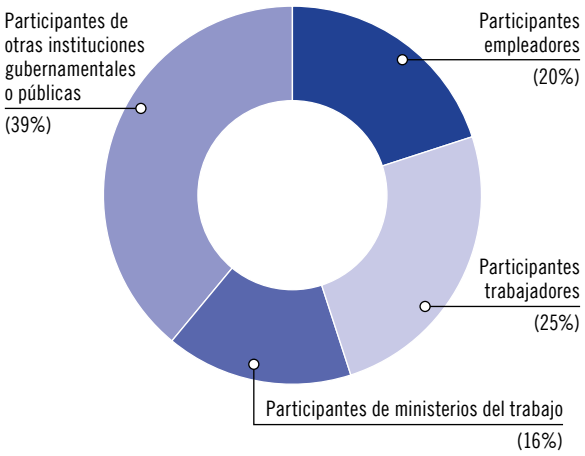
38. El Centro de Turín contribuyó activamente a la formulación y aplicación de las ACI. Esto supuso reorganizar su oferta de formación y asegurar el seguimiento (el 40 por ciento de las actividades del Centro desarrolladas en el curso del bienio guardaron relación con una o varias ACI), proponer herramientas y servicios de formación pertinentes y mejorar y actualizar los existentes. Por ejemplo, en estrecha colaboración con los departamentos técnicos y las oficinas exteriores de la OIT, puso en marcha nuevas academias mundiales sobre la formalización de la economía informal y sobre el trabajo decente en la economía rural.

Gráfico 2. Distribución de participantes por región (2014-2015)



Fuente: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.

Gráfico 3. Distribución de participantes procedentes de organizaciones de mandantes tripartitos (2014-2015)



Fuente: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.

39. En 2014, el Centro siguió reforzando su dispositivo de control de calidad mediante la introducción de evaluaciones anuales independientes de sus servicios de formación y el perfeccionamiento de las herramientas utilizadas para realizar el seguimiento de la satisfacción del cliente. Asimismo, mejoró la calidad de la experiencia de usuario al introducir módulos de formación informatizada. Se ampliaron las plataformas de aprendizaje en línea para facilitar la comunicación y la divulgación de información y se ofrecieron cursos en línea masivos y abiertos para extender el alcance reduciendo al mismo tiempo los costos.

40. La dimensión regional de las actividades del Centro de Turín sigue siendo una de sus principales ventajas comparativas. Las actividades regionales complementan los cursos interregionales de formación que se imparten en el campus y aumentan la pertinencia de la oferta de formación propuesta por el Centro, contribuyendo de este modo al logro de los resultados regionales, subregionales y nacionales.

41. El Centro de Turín sigue armonizando sus actividades de formación y desarrollo de capacidades con las de la OIT a través de un nuevo plan estratégico (2016-2017), aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2015, que tiene en cuenta las enseñanzas extraídas del plan anterior y se basa en una estrategia de sostenibilidad compuesta de tres pilares interdependientes y sinérgicos, a saber: desarrollo, finanzas y gestión. En el plan estratégico se hace especial hincapié en una mayor participación del Centro en la programación y planificación de las actividades de la OIT; proyectos a gran escala y más largo plazo; un enfoque más estratégico de las actividades de movilización de recursos; el desarrollo de nuevos productos y servicios; un mayor recurso a las tecnologías de aprendizaje; y la mejora de las infraestructuras gracias a las iniciativas de ecologización de las operaciones.

2.3. Examen de las enseñanzas extraídas

2.3.1. Aprovechamiento de las enseñanzas extraídas de las estrategias de resultados de 2012-2013

42. En 2014-2015, las estrategias propuestas para el logro de los 19 resultados se basaron en las enseñanzas expuestas en el informe de aplicación del programa de la OIT en 2012-2013, a saber: establecer prioridades con menos programas, de mayor alcance y mejor integrados; lograr más resultados trabajando en colaboración con otros asociados; planificar y coordinar las intervenciones pues los resultados no son inmediatos, y concebir herramientas y productos clave que puedan utilizarse rápidamente para potenciar y ampliar el alcance de las actividades.

43. Entre los ejemplos que ilustran el establecimiento de prioridades con menos programas, de mayor alcance y mejor integrados, las actividades llevadas a cabo en el marco del resultado 15, sobre el trabajo forzoso, abarcaron a más de 20 Estados Miembros pero se centraron principalmente en la obtención de resultados en un subgrupo de ocho países que se beneficiaron de asistencia técnica destinada a cuatro sectores clave: la agricultura y la elaboración de productos alimenticios; la pesca; las industrias manufactureras, y el trabajo doméstico. La experiencia en países como Jordania, Myanmar y Túnez muestra que las intervenciones interrelacionadas, interdependientes y sinérgicas permiten obtener logros más significativos en los diferentes resultados previstos, que se complementan y refuerzan entre sí. Con respecto al resultado 17, la lucha contra la discriminación en el trabajo se ha centrado en tres ámbitos (género, pueblos indígenas y discapacidad). Aunque se obtuvieron resultados concretos en 12 países, muchos otros se beneficiaron del material de formación y promoción de la OIT sobre la no discriminación en el empleo.

44. La discapacidad es uno de los ámbitos en que gracias a las alianzas de colaboración se han multiplicado los resultados. La Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD) financió programas en China, Indonesia y

Viet Nam, complementarios a la labor realizada por la OIT en estos países. La Alianza ha reforzado la cooperación con los organismos de las Naciones Unidas que defienden los derechos de las personas con discapacidades y ha potenciado el impacto de la labor de la OIT en este ámbito. En cuanto al resultado 16, las alianzas de colaboración sólidas han permitido a los mandantes y otros actores intensificar sus esfuerzos para lograr progresos sostenidos en la lucha contra el trabajo infantil; las actividades realizadas en el marco de la Plataforma sobre el trabajo infantil, iniciativa impulsada por el sector privado, es un buen ejemplo de ello. Los miembros de la Plataforma han aceptado informar sobre los logros y fracasos que experimentaron en su sector o empresa en la lucha contra el trabajo infantil a fin de difundir las enseñanzas extraídas.

45. La labor en materia de políticas está presente en todos los resultados y se apoya en la combinación de enfoques basados en plazos realistas, muchos de los cuales se extienden más allá de un bienio. Si tomamos como ejemplo el resultado 14 relativo al derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, la modificación y/o aplicación de las políticas relativas a estos derechos exigen no sólo reformas políticas y legislativas sino también un cambio de mentalidad. Durante el bienio, si bien muchos países realizaron progresos en relación con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en las ZFI, esto no siempre se concretó en resultados que pudiesen contabilizarse. Ha habido excepciones, como Bangladesh, en que estos resultados fueron fruto de una asistencia sostenida, durante un período de varios años, tanto en el ámbito técnico como en el del desarrollo de las capacidades. Asimismo, se avanzó en el plano de la comprensión y de la promoción del derecho de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva en el sector rural y en la cadena de valor agroalimentaria, por ejemplo, mediante el establecimiento de un modelo de intervención destinado a ayudar a los mandantes del sector de las plantaciones a dar cumplimiento a estos derechos. En Túnez, con ayuda de la OIT, se firmó en octubre de 2015 el primer convenio colectivo del país, que cubre a más de 500 000 trabajadores agrícolas y se basa en actividades interdisciplinarias realizadas en distintos campos técnicos en el curso de varios períodos bienales.

46. Para muchos resultados, se ha elaborado una serie de herramientas y productos esenciales a fin de ampliar la magnitud y el alcance de las actividades, por ejemplo mediante el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La metodología y herramienta de evaluación EESE (Un entorno propicio para las empresas sostenibles) resultaron útiles en los esfuerzos desplegados por los mandantes para definir y promover prioridades de política que permitan establecer un entorno más propicio para las empresas sostenibles. Por ejemplo, las organizaciones de empleadores se han servido de ellas para colaborar con las instancias decisorias y proponer reformas sobre la base de datos empíricos; asimismo, han dado lugar a estudios sobre el seguimiento y el aprendizaje como medios fundamentales para multiplicar la eficacia del proceso de elaboración de políticas. La Oficina también ha incrementado la magnitud y el alcance de sus intervenciones a través de los cursos en línea masivos y abiertos, administrados por la Universidad Global del Trabajo, que presentan de manera exhaustiva las normas internacionales del trabajo desde una perspectiva multidisciplinaria. Con más de 3 000 participantes procedentes de más de 50 países, estos cursos han facilitado el establecimiento de nuevas modalidades de redes internacionales entre sindicalistas y la participación de trabajadores jóvenes y activistas a quienes suele ser difícil llegar mediante formas más tradicionales de educación para adultos.

47. Se facilita información más detallada sobre las enseñanzas extraídas, los logros y los resultados obtenidos para cada uno de los 19 resultados previstos en www.ilo.org/program.

2.3.2. Enseñanzas extraídas de las esferas de importancia decisiva

48. Un componente importante de la labor de la Oficina en 2014-2015 fueron las ocho ACI, cada una de las cuales comprende actividades que están vinculadas con varios de los 19 resultados previstos. Las ACI se formularon a fin de

encarar los desafíos multidimensionales a los que se enfrentan los mandantes de la OIT en el mundo del trabajo, sirviéndose de los conocimientos especializados de varias unidades técnicas de la sede y de las oficinas exteriores.

49. El intercambio de conocimientos en estas esferas se realizó a través de plataformas de recursos digitales y diálogos en línea, reuniones de equipo periódicas mediante videoconferencia, y reuniones periódicas abiertas que permitieron al personal de la sede y de las oficinas exteriores participar en diálogos de alto nivel. Posteriormente en el curso del bienio, la constitución de Equipos Técnicos Globales permitió consolidar esta forma de proceder.

50. En el recuadro 2 se ilustran las enseñanzas específicas extraídas en cada esfera de importancia decisiva, aunque muchas son comunes a varias esferas.

2.3.3. Enseñanzas extraídas de las labores relativas al desarrollo de la capacidad con miras a la reforma de las políticas

51. Las enseñanzas prácticas que se exponen a continuación se derivan de las actividades de desarrollo de la capacidad emprendidas con los mandantes.

52. El desarrollo de la capacidad no es sólo un proceso técnico sino también un proyecto orientado a la obtención de resultados. Los actores externos (como donantes, organismos internacionales y empresas de consultoría) no pueden hacer gran cosa para facilitar el cambio si no es aceptado e impulsado por los propios mandantes, si es poco probable que ocurra o que sea sostenible y si la Organización no tiene una idea clara de cuáles son sus objetivos y motivaciones, en cuyo caso los esfuerzos de desarrollo de la capacidad pueden estar condenados al fracaso.

53. Los talleres no son la solución; se exagera su capacidad para influir en las prácticas individuales e institucionales. Los talleres y módulos de formación pueden sensibilizar sobre determinados asuntos, presentar nuevos temas y desarrollar las capacidades de los participantes pero no promover un cambio transformador, que sólo se produce cuando las personas tienen la posibilidad de probar herramientas, métodos y enfoques durante un plazo de tiempo más largo y reflexionar al respecto. Sin embargo, es poco probable que los participantes de los talleres tomen la iniciativa de utilizar nuevas herramientas, sobre todo cuando les parecen complicadas; sin un apoyo complementario que les oriente después del taller, es muy probable que vuelvan a recurrir a las prácticas de siempre.

54. Las competencias técnicas son importantes pero también los son las relaciones personales. Dado que otros miembros del personal y colegas son indispensables para hacer realidad el cambio, es difícil que los participantes de los talleres lleven sus conocimientos teóricos a la práctica. Por consiguiente, las actividades de desarrollo de las capacidades deberían centrarse no sólo en las competencias técnicas necesarias para generar resultados técnicos, como planes para influir en las políticas y herramientas de seguimiento, sino también en las competencias que permiten establecer relaciones interpersonales más eficaces dentro de la organización.

55. Hay que ser conscientes de las limitaciones organizativas. Los mandantes tienen otras preocupaciones además de participar en procesos para influir en las políticas; en particular, los interlocutores sociales tienen que hacer frente a menudo a limitaciones financieras y de personal y consagran la mayor parte de su capacidad a la prestación de servicios para sus miembros. Los planes, cuando existen, no suelen aplicarse, y las organizaciones normalmente tratan de resolver los problemas según se van planteando.

56. Es importante aclarar todos los aspectos relativos a las necesidades; durante la fase inicial de un proceso de desarrollo de la capacidad, se debe tomar el tiempo necesario para examinar sus ramificaciones dentro de la organización. Se debe determinar claramente desde el principio el tiempo y los recursos que se van a dedicar al proyecto, las personas que van a participar en él y sus responsabilidades. El personal tiene que tener una idea precisa de sus necesidades en materia de formación en el marco de las actividades de la organización destinadas a influir en las políticas.

Índice

Recuadro 2. Selección de enseñanzas extraídas de las labores realizadas en el marco de las ACI

Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente. Las labores entrañaron la aplicación de un enfoque integrado y una estrecha sinergia entre las actividades de investigación analítica y su aplicación práctica a los servicios de asesoramiento prestados a nivel de los países. La necesidad de lograr que las diferentes iniciativas se refuercen mutuamente sin que haya superposiciones o duplicaciones revistió especial importancia.

Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes. Esta ACI se basó en un amplio conjunto de actividades en curso, inclusive con entidades externas, que exigían un compromiso firme con objetivos, prioridades y planes de trabajo comunes. Se invirtió mucho tiempo y esfuerzos para dar a conocer mejor y difundir las buenas prácticas que propician el empleo de los jóvenes, por ejemplo, mediante la organización de eventos interregionales y subregionales para la creación de capacidad como complemento de la labor realizada en los países.

Establecimiento y extensión de los pisos de protección social. Las labores entrañaron una intensa colaboración y numerosas actividades de sensibilización a nivel mundial, facilitadas por productos de divulgación de conocimientos como el *Informe mundial sobre la protección social* o los documentos y reseñas de política; iniciativas y eventos mundiales y regionales sobre la elaboración de políticas; y la participación estratégica en los debates de política con otras organizaciones y partes interesadas de ámbito internacional. Un efecto multiplicador que pudo observarse fue que las Naciones Unidas y otros organismos multilaterales adoptaron el concepto de pisos de protección social y promovieron los enfoques basados en los derechos haciendo referencia explícita a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) o inspirándose de ella.

Productividad y condiciones de trabajo en las pymes. Se aplicó un enfoque sectorial que permitió mejorar la eficacia y especificidad, de manera que la OIT pudo adaptar sus servicios y herramientas en función de las necesidades y de los contextos nacionales. La incorporación de enfoques y metodologías de la OIT en los marcos institucionales nacionales, que los gobiernos y los interlocutores sociales aplicaron como parte de sus programas, contribuyó a mejorar la continuidad y el alcance de las actividades. La prestación de asesoramiento en materia de políticas y de apoyo técnico integrados enriqueció estos enfoques e hizo que fuesen más pertinentes.

Trabajo decente en la economía rural. Esta ACI exigió intervenciones multidisciplinarias e integradas destinadas a los grupos más vulnerables y basadas en un enfoque estratégico a más largo plazo a fin de aumentar la sostenibilidad y el impacto de las intervenciones. Las medidas más eficaces se basaron en los valores y las ventajas comparativas de la OIT y combinaron datos empíricos de carácter temático y sectorial; estas medidas abarcaron la compilación y difusión de datos, el desarrollo de políticas a nivel de los países, la divulgación de buenas prácticas y el establecimiento de estrechas alianzas de colaboración con los mandantes nacionales y las instituciones internacionales.

Formalización de la economía informal. Se recurrió a una gran diversidad de estrategias e intervenciones para responder a las circunstancias nacionales y a la naturaleza compleja y multifacética de la informalidad en los distintos países. A fin de asegurar la coordinación y la coherencia entre esferas de política conexas, se utilizó un marco unificador de la formalización centrado en prioridades temáticas claramente definidas, que permitió obtener mayores sinergias, impacto y economías de escala.

Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo. Se promovió la adopción de enfoques innovadores e integrados junto con un diálogo continuo entre los mandantes tripartitos, que permitió mejorar su grado de compromiso e implicación y puso de manifiesto que el cumplimiento sólo puede lograrse si se considera desde una perspectiva holística que va más allá de la inspección del trabajo.

Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. Las labores entrañaron la adopción de enfoques innovadores que permiten definir con precisión la noción de formas inaceptables de trabajo, aclarar sus consecuencias prácticas y propiciar la adhesión a iniciativas conexas. Estas actividades confirmaron que las formas inaceptables de trabajo son el resultado de fallas en distintos ámbitos de política, empezando por la denegación del reconocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, pusieron de manifiesto que compensa centrarse en los trabajadores y sectores que más necesitan protección. Para que los resultados sean sostenibles es necesario erradicar las prácticas laborales inaceptables y modificar las condiciones que hacen que determinados trabajadores se sientan impotentes y vulnerables. La atención continua prestada a las causas fundamentales de las formas inaceptables de trabajo y las preocupaciones expresadas por los órganos de control de la OIT han creado un círculo virtuoso gracias al cual los comentarios formulados por estos últimos dan lugar a que la Oficina preste asesoramiento en materia de políticas y asistencia.

Índice

57. Debe entenderse el contexto institucional y se han de aprovechar las capacidades existentes. Comprender la cultura de la Organización es imprescindible para asegurar la adecuación de las herramientas y enfoques. Suele ser preferible mejorar los dispositivos existentes o introducir nuevos enfoques basados en aquellos a los que la Organización ya está acostumbrada que introducir iniciativas totalmente nuevas. A veces es más eficaz promover la interacción entre pares, por ejemplo, a través de intercambios entre interlocutores sociales de distintos países, y centrarse no sólo en fortalecer las competencias técnicas, sino también las relaciones interpersonales y la confianza.

2.3.4. Enseñanzas extraídas de las evaluaciones

58. La función de evaluación en la OIT, basada en una serie de prácticas armonizadas, proporciona abundante información sobre la eficacia de la Oficina a la hora de lograr sus objetivos. En el recuadro 3 se señalan importantes deficiencias que afectan al seguimiento y la evaluación de los grandes proyectos de la OIT.

59. En el informe de evaluación anual de 2014-2015 se pone de relieve la necesidad de seguir apostando por la integración de teorías del cambio más sólidas en los documentos de proyectos, y de implantar mecanismos de seguimiento y de presentación de informes que sean fiables y se apliquen con regularidad. Además, se señala que ha habido una notable mejora en la forma en que las enseñanzas adquiridas y las buenas prácticas se están formulando y recogiendo en las evaluaciones de proyectos. La puesta en funcionamiento de la nueva plataforma de intercambio de conocimientos de la Oficina de Evaluación (EVAL) ha contribuido considerablemente a estrechar los vínculos entre las redes de evaluación regionales y de la sede, y a reforzar la cultura de la evaluación en la OIT. La plataforma se ha convertido en un repositorio en el que se recogen las buenas prácticas que empiezan a aplicarse.

Recuadro 3. Importantes deficiencias señaladas en los estudios de evaluabilidad

- No se facilita ninguna explicación o sólo una explicación parcial de la teoría del cambio vinculada al programa.
- Los marcos lógicos no permiten identificar todos los resultados, y a menudo hay una confusión entre productos y resultados previstos.
- La falta de claridad e integralidad de los indicadores de desempeño suele plantear problemas.
- La estrategia de medición del desempeño presenta importantes fallas, por ejemplo, no se indican las fuentes de datos/información ni se proponen estrategias de medición viables.
- Hay un seguimiento escaso o nulo de factores distintos de los de las actividades del proyecto que podrían influir en la progresión a lo largo de la cadena de resultados y, en última instancia, en el éxito del proyecto.
- Los planes de seguimiento y evaluación suelen requerir un enfoque más sistemático, estructurado y global de la compilación de datos y elaboración de informes, en particular en cuanto a las responsabilidades asignadas en relación con la compilación de datos.
- Los planes de seguimiento y evaluación no se suelen tener en cuenta o no se les concede suficiente prioridad durante la puesta en práctica.

3. Gestión orientada a la obtención de resultados

60. La utilización eficaz de los recursos humanos y financieros es fundamental para lograr los resultados enunciados en el presente informe de aplicación.

3.1. Dotación de personal y desarrollo de los recursos humanos

61. En el cuadro 2 se muestra la dotación de personal de la OIT al 31 de diciembre de 2015. La OIT tiene una plantilla de 2 895 funcionarios, lo que supone un aumento de 78 efectivos en comparación con la situación al 31 de diciembre de 2014, de los cuales 1 705 (58,9 por ciento) son funcionarios remunerados con cargo al presupuesto ordinario y 1 190 (41,1 por ciento) con cargo a fondos que proceden de los recursos extrapresupuestarios. El 43,8 por ciento del personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario está destinado en las regiones, y el 56,9 por ciento de los puestos de las regiones se financia con recursos extrapresupuestarios.

62. En 2014-2015, la OIT destinó 6,7 millones de dólares de los Estados Unidos a las actividades de desarrollo del personal centralizadas, dirigidas tanto al personal remunerado con cargo al presupuesto ordinario como al remunerado con cargo a recursos extrapresupuestarios (cuadro 3). Se registró un total de unas 9 000 participaciones que corresponden en realidad a 2 558 funcionarios, ya que muchos de ellos tomaron parte en varias de las actividades organizadas (el promedio de participación fue de 7,4 días por funcionario). En las regiones, en torno al 34 por ciento del número total de días de formación se consagró a la

Cuadro 2. *Personal de la OIT al 31 de diciembre de 2015, por ubicación geográfica y fuente de financiación*

	Presupuesto ordinario	Recursos extra-presupuestarios*	Total
Sede	958	204	1 162
Regiones	747	986	1 733
África	220	265	485
Américas	173	105	278
Estados árabes	38	38	76
Asia y el Pacífico	240	520	760
Europa y Asia Central	76	58	134
Total	**1 705**	**1 190**	**2 895**

* Incluidos los nuevos funcionarios de los servicios orgánicos.

Cuadro 3. *Desarrollo del personal en la OIT – actividades centralizadas*

Categoría	Cuantía (dólares EE.UU.)	Número de días de formación	Número de participantes	
			Categoría G	Categorías P y superiores (con inclusión de los funcionarios nacionales)
Liderazgo	1 645 002	1 277	6	456
IRIS	1 598 527	2 280	1 860	1 593
Idiomas	924 199	6 750	362	771
Formación inicial/ Eficiencia personal	902 150	1 574	415	309
Gobernanza	467 372	3 502	735	1 281
ILO People	457 304	208	189	146
Iniciativas técnicas de ámbito mundial	346 616	1 257	42	265
Trabajo en equipo y colaboración	243 937	1 240	90	379
Comunicación	129 148	879	56	115
Investigaciones	20 509	58	0	14
Total	**6 734 764**	**19 026**	**3 755**	**5 329**

gobernanza (en particular al curso de aprendizaje en línea sobre gobernanza interna) y el 21 por ciento a la implantación acelerada del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS); en la sede, el 58 por ciento del total de días de formación correspondió a los cursos de idiomas.

63. Otros 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos de los fondos asignados al desarrollo del personal se destinaron a los departamentos y las oficinas exteriores y fueron administrados por una red mundial de coordinadores de actividades de formación. En 2014-2015 se introdujeron nuevas herramientas que han facilitado la presentación de informes consolidados sobre el empleo de esos fondos. En consonancia con las prioridades para el bienio, casi la mitad de los fondos (el 49 por ciento) se destinó al perfeccionamiento técnico, es decir a actividades de aprendizaje centradas en la mejora de los conocimientos especializados del personal de la OIT en sus respectivos ámbitos de competencia, y el 18 por ciento se dedicó a actividades destinadas a fomentar el trabajo en equipo (entre otras, talleres de reflexión). Los programas de formación de larga duración, como los cursos de idiomas y los programas de licenciatura u otro tipo de titulación, son una de las actividades de aprendizaje más intensivas. Por lo que respecta al equilibrio de género, el 56 por ciento de los participantes fueron mujeres, frente a las actividades centralizadas, en las que participaron un 61 por ciento de mujeres.

3.2. Gastos y ejecución presupuestaria

64. En 2014-2015, la OIT gastó 605,7 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la parte estratégica de su presupuesto ordinario financiado a través de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros; 429,7 millones de dólares con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias voluntarias destinadas a actividades de cooperación técnica, y 32 millones de dólares con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO).

65. Del cuadro 4 pueden extraerse algunas tendencias generales. Los gastos con cargo al presupuesto ordinario se ajustan en líneas generales al presupuesto establecido al principio del bienio, tanto por lo que respecta a su volumen global como a su distribución entre los objetivos estratégicos. Los fondos extrapresupuestarios constituyen el 71 por ciento del presupuesto estratégico ordinario. Algunos resultados, como el resultado 16 relativo al trabajo infantil y el resultado 8 sobre el VIH/SIDA, dependen particularmente de las contribuciones voluntarias (en comparación con el presupuesto ordinario). Estas contribuciones voluntarias se concentran en los ámbitos del empleo (47 por ciento) y las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo (22 por ciento). Los objetivos estratégicos sobre el empleo y la protección social recibieron respectivamente alrededor del 45 y el 27 por ciento de los fondos con cargo a la CSPO.

3.2.1. Gastos extrapresupuestarios de la OIT en 2014-2015

66. La Estrategia en materia de cooperación para el desarrollo 2015-2017, adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2015, permite situar a la OIT en el contexto mundial de la cooperación para el desarrollo, en plena transformación, y responde a las conclusiones de las evaluaciones, en particular la evaluación independiente de la Estrategia de cooperación técnica de la OIT para 2010-2015. La Estrategia tiene por objeto prestar mejores servicios a los mandantes, por ejemplo en relación con la creación de capacidad y el fortalecimiento del tripartismo, a fin de obtener mejores resultados en materia de trabajo decente en todos los niveles. La Estrategia propugna que se preste mayor atención a las prioridades, a la búsqueda de la eficacia para generar impacto, al desarrollo de la capacidad para promover un cambio de políticas y a la movilización de recursos a través de alianzas basadas en los principios de la reciprocidad y la rendición de cuentas.

67. En 2014-2015, los gastos extrapresupuestarios se elevaron a un total de casi 430 millones de dólares de los Estados Unidos, cuando la cuantía que se había fijado en el Programa y Presupuesto era de 385 millones de dólares. La tasa de ejecución presupuestaria de los proyectos financiados con cargo a fondos extrapresupuestarios se mantuvo en alrededor del 80 por ciento, nivel más elevado que en

Cuadro 4. *Gastos de la OIT desglosados por resultado previsto, 2014-2015 (en dólares de los Estados Unidos)*

	Presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios – cooperación técnica*	CSPO
Empleo			
Fomento del empleo	84 014 105	108 589 302	8 214 118
Desarrollo de las competencias profesionales	43 809 336	41 656 007	2 901 818
Empresas sostenibles	54 900 307	51 043 642	3 170 865
Subtotal	**182 723 748**	**201 288 951**	**14 286 801**
Protección social			
Seguridad social	39 835 071	8 575 736	4 385 536
Condiciones de trabajo	23 198 615	3 815 210	2 422 589
Seguridad y salud en el trabajo	34 751 709	1 970 594	248 078
Migración laboral	14 510 687	22 276 107	1 629 860
VIH/SIDA	7 301 556	13 963 049	0
Subtotal	**119 597 638**	**50 600 696**	**8 686 063**
Diálogo social			
Organizaciones de empleadores	36 600 204	4 147 503	1 045 246
Organizaciones de trabajadores	50 279 069	6 931 728	360 720
Administración del trabajo y legislación laboral	24 307 711	22 649 854	1 712 738
Diálogo social y relaciones laborales	25 509 233	9 961 873	1 352 046
Trabajo decente en los sectores económicos	26 988 030	24 794 343	1 913 700
Subtotal	**163 684 247**	**68 485 301**	**6 384 450**
Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo			
Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	17 283 430	10 566 016	265 370
Trabajo forzoso	5 268 211	7 823 244	129 297
Trabajo infantil	12 477 343	53 319 687	701 266
Discriminación en el trabajo	12 200 068	6 627 706	15 588
Normas internacionales del trabajo	71 906 462	16 679 734	1 427 218
Subtotal	**119 135 514**	**95 016 387**	**2 538 739**
Coherencia de las políticas			
Incorporación del trabajo decente	20 518 296	14 309 955	126 476
Total, objetivos estratégicos y coherencia de las políticas	**605 659 443**	**429 701 290**	**32 022 529**

* Las cifras no incluyen los ingresos de apoyo a los programas ni los recursos asignados a los resultados en materia de gobernanza, apoyo y gestión.

la década anterior. En cumplimiento de los compromisos contraídos en el marco de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI) y de los expresados en el tablero de instrumentos de la cooperación al desarrollo[1], la Oficina ha seguido realizando avances con respecto a la publicación de datos de conformidad con los requisitos establecidos por la IATI y el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD/OCDE). Las contribuciones multilaterales y bilaterales de determinados Estados Miembros de la OIT, que siguen siendo el componente primordial de los fondos extrapresupuestarios de la Organización, se cifraron en 463,5 millones de dólares en 2014-2015 (véase el cuadro 5). Asimismo, nuevos asociados también están aportando contribuciones a través de alianzas público-privadas y fondos fiduciarios directos o en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, lo que ha contribuido a diversificar la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT.

1. Disponible en la dirección https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp.

Cuadro 5. *Contribuciones extrapresupuestarias para la financiación de actividades de cooperación técnica desglosadas por fuente de financiación (en miles de dólares de los Estados Unidos)*

Fuente de financiación	2012-2013		2014-2015	
	Dólares EE.UU.	Parte porcentual	Dólares EE.UU.	Parte porcentual
Asociados para el desarrollo multilaterales y bilaterales	352 487	70,8	282 258	60,9
Financiación del desarrollo a nivel nacional	18 702	3,8	23 256	5,0
Alianzas de colaboración público-privadas[1]	18 235	3,7	26 236	5,7
Interlocutores sociales	650	0,1	1 300	0,3
Instituciones financieras internacionales (bancos)	19 667	4,0	22 031	4,8
Naciones Unidas[2]	49 591	10,0	52 011	11,2
Otras organizaciones intergubernamentales[3]	38 535	7,7	56 392	12,2
Total	**497 866**	**100,0**	**463 484**	**100,0**

[1] Incluye fundaciones, instituciones públicas, iniciativas del sector privado y otros. [2] Incluye proyectos financiados a través de fondos fiduciarios de socios múltiples, programas conjuntos y fondos procedentes de la iniciativa Una ONU. [3] Incluye a la Comisión Europea, el Programa Árabe del Golfo para las Organizaciones de Desarrollo de las Naciones Unidas (AGFUND), la OCDE, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Cuadro 6. *Veinte principales contribuyentes a la financiación extrapresupuestaria de la OIT en 2014-2015*

Contribuyente	En miles de dólares EE.UU.
Comisión Europea	53 434
Naciones Unidas	52 011
Estados Unidos	49 092
Suecia	38 149
Alianzas de colaboración público-privadas	26 236
Suiza	25 105
Financiación del desarrollo a nivel nacional	23 256
Instituciones financieras internacionales (bancos)	22 031
Países Bajos	21 406
Noruega	20 817
Francia	17 178

Contribuyente	En miles de dólares EE.UU.
Australia	16 652
Canadá	15 409
Japón	11 033
Dinamarca	10 211
Brasil	8 508
República de Corea	8 317
Alemania	7 035
Italia	5 310
Finlandia	5 292
Total	**436 484**

68. Los 20 donantes principales aportaron el 94 por ciento del total de los créditos aprobados en 2014-2015 con cargo a fondos extrapresupuestarios; de esa cifra, el 47 por ciento correspondió a los cinco donantes principales (cuadro 6).

69. Durante el bienio 2014-2015 se lograron nuevos avances en la agrupación de proyectos para realizar economías de escala, mediante el establecimiento de grupos de múltiples donantes en torno a un único programa y la descentralización de la gestión de la cooperación para el desarrollo, trasladando las competencias a las oficinas exteriores. Un ejemplo al respecto es el programa del sector de la confección de prendas de vestir que se está aplicando en Bangladesh, que agrupa a tres donantes (Canadá, Países Bajos y Reino Unido) que financian conjuntamente ese único programa con respecto al cual se presenta información conforme a un formato uniforme. Otro ejemplo es el programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE), por medio del cual Noruega y Suiza financian un programa mundial y subproyectos que se integran bajo una misma estructura en diversos países.

70. Durante el bienio, el mecanismo de garantía de calidad de la OIT para los proyectos de

cooperación para el desarrollo examinó 484 propuestas de proyecto, en la fase previa a su aplicación, teniendo en cuenta los criterios de calidad del diseño, riesgos, seguridad en las oficinas exteriores y modalidades de gestión, de conformidad con la nueva política de descentralización. En 2015, la Oficina puso en marcha, con carácter experimental, la Academia sobre Cooperación para el Desarrollo, dirigida al perfeccionamiento del personal, a cuya primera edición asistieron unos 70 participantes, en su mayor parte del terreno, y 40 de los cuales eran especialistas de la OIT o de otras organizaciones. La Academia fue objeto de una evaluación positiva y la aplicación en el lugar de trabajo de los conocimientos adquiridos se estimó satisfactoria.

3.2.2. Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO)

71. La CSPO ofrece a los donantes una vía para aportar a la OIT fondos no asignados a fines específicos en consonancia con las directrices del CAD/OCDE. Gracias a los recursos de la CSPO, la Oficina puede, con arreglo al marco estratégico, destinar fondos cuando y donde sean más necesarios y hacerlo de manera independiente, flexible y rápida, complementando de este modo otros recursos de la OIT. Estos recursos le permiten también atender a aquellas áreas temáticas y aquellos Estados Miembros que tienen más dificultades para atraer contribuciones voluntarias. Los gastos realizados con cargo a la CSPO ascendieron a 32 millones de dólares, en comparación con los 25 millones de dólares presupuestados a principios del bienio. En el cuadro 7 que figura a continuación se indican los donantes que aportaron fondos a la CSPO en 2014-2015.

72. En 2014-2015, los fondos con cargo a la CSPO se destinaron principalmente a financiar las actividades vinculadas con las ocho ACI, dándose prioridad a los países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos y a los Estados frágiles. Alrededor de una quinta parte de los resultados de los programas por país fueron financiados con cargo a la CSPO y más del 90 por ciento de esas asignaciones se destinaron a las ACI.

Cuadro 7. *Donantes que contribuyeron a la CSPO en 2014-2015 (en millones de dólares de los Estados Unidos)*

País	Dólares EE.UU
Bélgica	11,208
Dinamarca	8,534
Países Bajos	6,784
Noruega	5,942
Suecia	3,050
Alemania	2,341
Luxemburgo	1,949
Italia	0,485
Total	**40,293**

Nota: Las cifras se han redondeado al millar más próximo.

3.3. Eficacia institucional

73. Uno de los objetivos fundamentales del programa de reforma ha sido el fortalecimiento de la eficacia institucional con el fin de mejorar la prestación de servicios a los mandantes. Conforme a los principios de la gestión basada en los resultados y mediante las funciones de gobernanza, apoyo y gestión se persiguen dos objetivos generales, a saber, una utilización eficaz y eficiente de todos los recursos de la OIT y una gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

74. En el bienio 2014-2015 concluyó el período de puesta en práctica de las cinco estrategias de gestión sobre conocimientos, tecnologías de la información, desarrollo de los recursos humanos, cooperación técnica y evaluación. En la presente sección se describen los avances logrados en cuatro de esos ámbitos, mientras que la información relativa a los avances realizados en la aplicación de la estrategia en materia de conocimientos figura en la sección 2.2.

75. Los cuadros de resultados obtenidos correspondientes a los dos resultados indicados anteriormente, así como diversos cuadros con información detallada sobre las estrategias relativas a las tecnologías de la información, el desarrollo de los recursos humanos, la cooperación técnica y los conocimientos pueden consultarse en línea en la dirección http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/

program/. Además, el informe de evaluación anual de 2014-2015 contiene información relativa a la estrategia en materia de evaluación, y puede consultarse en línea en la dirección http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413817/lang--es/index.htm.

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

Programación

76. Los esfuerzos se han centrado en el fortalecimiento de la función de los PTDP como marco principal del apoyo que presta la OIT en los países. A fines de 2015, se estaban aplicando PTDP en 69 Estados Miembros y se estaban elaborando otros 33 programas. Durante el bienio se pusieron en marcha 11 nuevos PTDP con la plena participación de los mandantes tripartitos. Los principales factores que influyen en la capacidad de la Oficina para promover los PTDP siguen siendo el entorno y las prácticas en materia de diálogo social en cada país. La prestación de apoyo en estas esferas, junto con iniciativas destinadas al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y el incremento de su participación en las tareas de seguimiento y supervisión de los PTDP, serán ámbitos fundamentales de la labor de la OIT durante el período 2016-2017 con miras a generar en los países un sentimiento de identificación con los programas e incrementar el impacto de éstos.

77. La Oficina ha continuado supervisando los avances en la consecución de las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para el bienio. Para ello realiza exámenes semestrales de la planificación del trabajo basada en los resultados y exámenes periódicos de los gastos que requieren la concertación y la colaboración entre el personal de las regiones y de la sede con respecto a la planificación del trabajo y la asignación de recursos. En 2014-2015, se hizo especial hincapié en la evaluación de los avances logrados en el cumplimiento de los compromisos contraídos en relación con las ACI y en la elaboración de un balance de las enseñanzas extraídas de la aplicación de los PTDP.

78. La Oficina sigue destinando recursos al desarrollo de la capacidad del personal en materia de gestión basada en los resultados. Se publicó un manual de gobernanza interna sobre programación como complemento del módulo de aprendizaje en línea elaborado en 2012-2013. De conformidad con las decisiones relativas a la reforma de la estructura exterior, se diseñó y se puso a prueba un curso de formación dirigido específicamente a los funcionarios de programas, en colaboración con el Centro de Turín y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos, con el fin de mejorar la capacidad de programación del personal local en África, los Estados árabes, Europa y Asia Central. En 2016-2017, el curso se impartirá asimismo en países de Asia y el Pacífico y América Latina y el Caribe.

79. La Oficina ha intensificado su cooperación con el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto con miras a la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La OIT colaboró activamente con el Alto Comité sobre Programas de las Naciones Unidas y el Grupo de Trabajo del Programa del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD) para garantizar que las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo se tengan en cuenta en los documentos que se presentan, para su adopción, a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). Con su liderazgo, la OIT contribuyó a la elaboración del documento de estrategia para la Iniciativa mundial sobre empleo decente para los jóvenes, que fue aprobado por la JJE en noviembre de 2015. El Grupo de Trabajo del Programa, en particular, ha revisado las guías de orientación sobre programación común que se ofrecen a los equipos de las Naciones Unidas en los países en el contexto de los ODS mediante una integración más eficaz de la planificación, la programación y el apoyo de las políticas. Al mismo tiempo, se han examinado las directrices de la OIT sobre los PTDP y a principios de 2016 se publicarán nuevas directrices sobre la elaboración de estos programas.

80. Tomando como base las enseñanzas extraídas de la aplicación del Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se ha reajustado el marco de resultados para 2016-2017 estableciéndose un número más limitado de resultados con objeto de alcanzar la masa crítica necesaria y aplicar los enfoques interdisciplinarios

pertinentes para lograr un impacto real. El nuevo marco sigue apostando firmemente por un sistema de gestión basada en los resultados y, asimismo, utiliza una metodología de medición mejorada. Se han emprendido actividades para elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar la contribución que aportan los resultados de los programas por país, así como los resultados globales en materia de políticas a nivel mundial, a los ejes de política transversales relativos a la igualdad de género y la no discriminación, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Se ha revisado el módulo de IRIS sobre gestión estratégica para incorporar esas mejoras.

Desarrollo de los recursos humanos

81. En 2014-2015, se realizaron importantes avances en los cuatro resultados fundamentales previstos en la estrategia de recursos humanos. La puesta en práctica de una amplia variedad de iniciativas para fomentar el talento y la capacidad de liderazgo permitió mejorar la capacidad de los directivos para implicar y motivar al personal de la Oficina y para desarrollar sus competencias; además, la aplicación de nuevos procedimientos de contratación, selección y movilidad supuso la introducción de nuevas herramientas para promover la diversidad y una distribución geográfica más equitativa. La Oficina ha diseñado diversas actividades de creación de capacidad que permiten a los directivos abordar cuestiones relativas al desempeño, así como programas específicos para mejorar la gobernanza interna y la rendición de cuentas a todos los niveles.

82. Estas actividades se llevaron a cabo en el marco del proceso de reforma general, que a su vez propició la aplicación de un número considerable de nuevas iniciativas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Además de definir los resultados que se prevé alcanzar mediante la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos, la Oficina actualizó las principales políticas de recursos humanos para crear las condiciones necesarias para la consecución de los objetivos generales mediante la eliminación de los obstáculos internos, la facilitación de la gestión del cambio y la promoción del trabajo en equipo. Todo ello hizo más compleja la labor de planificación y seguimiento de la estrategia. Asimismo, se desplegaron esfuerzos encaminados a garantizar que las nuevas actividades que implican cambios en las políticas principales de recursos humanos se llevaban a cabo en el marco interno de las relaciones laborales de la Oficina, previa consulta con los representantes del personal en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación y de otros órganos internos.

83. La Oficina ha examinado los métodos de trabajo y la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores con el fin de mejorar la ejecución general y fomentar la colaboración, particularmente entre los encargados de los programas en curso y de las actividades específicas de cooperación para el desarrollo. Se examinaron las principales funciones y responsabilidades de todas las estructuras, desde las oficinas de país a los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente, pasando por las oficinas regionales y los servicios de la sede. Además, se estableció una nueva política de movilidad del personal con objeto de crear un modelo de dotación de personal sostenible que, en el marco del Estatuto del Personal y de las reglas establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), ofrezca verdaderas oportunidades e incentivos para la movilidad geográfica y funcional. En colaboración con el Centro de Turín se elaboró un programa de apoyo y desarrollo de la capacidad destinado específicamente a los directivos y el personal de las oficinas exteriores; se están planificando otras actividades para asegurar de manera continua el perfeccionamiento técnico de los especialistas, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, mediante la aplicación del nuevo enfoque basado en el Equipo Técnico Global para fomentar una mayor colaboración, lograr un mayor impacto en las regiones y facilitar el intercambio de conocimientos.

84. Una de las enseñanzas extraídas del período de aplicación es que la tecnología de la información, orientada adecuadamente para satisfacer las necesidades en materia de gestión de los recursos humanos, es indispensable para agilizar los procesos e incrementar la eficacia. Contar con una masa crítica de capacidad tecnológica será un factor decisivo para el logro de otros objetivos fijados en la esfera de los recursos humanos.

Tecnología de la información

85. Se han creado sinergias mediante la reagrupación y la racionalización de los recursos y las funciones en materia de tecnología de la información en el marco de la aplicación del programa de reforma. Según una encuesta realizada al personal, el grado de satisfacción general con respecto a los servicios informáticos aumentó un 14 por ciento en el período 2012-2013.

86. El Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información de la OIT, recientemente reformado, adoptó una carta constitutiva y se reunió con frecuencia en el curso del bienio para establecer prioridades estratégicas y analizar y examinar detenidamente los costos y los riesgos a largo plazo asociados a todas las iniciativas propuestas en materia de tecnología de la información antes de proceder a su aprobación.

87. Se ha llevado a término el 85 por ciento de todas las iniciativas relacionadas con el proyecto de transformación de la infraestructura informática (2012-2016). Se ha modernizado el Centro de Datos de la OIT para proteger los recursos de información y la inversión en tecnología de la Organización y asegurar que su infraestructura informática está en óptimas condiciones para mejorar la prestación de servicios, aportar un valor añadido, apoyar nuevas formas de trabajo y facilitar la innovación. Asimismo, un conjunto integrado de tecnologías que dan soporte al correo electrónico, la mensajería instantánea, las videoconferencias en ordenadores personales, el intercambio de archivos, la autenticación única y otros servicios en la sede y las oficinas exteriores ha permitido mejorar la comunicación, la colaboración y el intercambio de conocimientos en toda la Oficina.

88. La implantación de las funciones del sistema IRIS relativas a los recursos humanos, las nóminas, la autogestión de licencias, la gestión estratégica y ciertos aspectos de la cooperación técnica en todas las oficinas exteriores de la OIT se completó en octubre de 2015, según lo previsto. La centralización de toda la información sobre el personal en IRIS ha redundado en beneficio de la exactitud de los datos, ha facilitado la armonización de la gestión de los contratos en toda la Oficina y ha permitido mejorar la presentación de informes sobre recursos de personal. La sustitución de 41 sistemas locales por un único módulo de nóminas de pago del sistema IRIS ha permitido reasignar el personal local de servicios financieros a otras importantes actividades.

89. La implantación de IRIS en 41 oficinas exteriores durante el bienio requirió la estricta observancia de los plazos establecidos, lo que impuso exigencias extraordinarias a las oficinas exteriores. En algunos casos, se dio preferencia a la realización de las actividades locales frente a las destinadas a la implantación de IRIS y, como resultado de ello, funcionarios en puestos clave no pudieron recibir formación imprescindible y, por tanto, no se encontraban preparados para operar en un nuevo entorno. El número de usuarios de IRIS se duplicó, por lo que el equipo encargado de su implantación tuvo que prestar amplio apoyo operacional a las oficinas que ya contaban con el sistema y, al mismo tiempo, planificar su instalación en las oficinas que aún no lo tenían. Además, como la mayoría de las oficinas regionales no contaba con los medios para prestar un apoyo inicial eficaz a las oficinas en sus regiones, la sede tuvo que asumir una carga extra a ese respecto.

90. Se está planeando acelerar la implantación de los módulos restantes, sobre finanzas, presupuesto y adquisiciones, en todas las oficinas exteriores, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la implantación de IRIS en 2014-2015.

91. Además de los proyectos relacionados con la transformación de la infraestructura informática y el despliegue de IRIS en las oficinas exteriores, durante el bienio se aplicaron más de 100 iniciativas en materia de tecnología de la información en apoyo de las actividades administrativas y sustantivas de la Oficina. En la dirección http://www.ilo.org/public/spanish/support/itcom/index.htm puede consultarse una lista detallada de esos proyectos.

92. Durante el bienio, un número importante de nuevas prioridades incrementó considerablemente la demanda de soluciones informáticas. Los resultados de la encuesta sobre el examen administrativo de 2015 también pusieron de manifiesto la creciente importancia de las

tecnologías de la información para el futuro digital de la Organización. Entre los retos pendientes cabe citar la búsqueda de un equilibrio entre la centralización y la descentralización de la infraestructura, las funciones y los servicios de tecnología de la información.

93. A lo largo del bienio se dedicaron importantes esfuerzos y recursos a luchar contra programas informáticos dañinos *(malware),* delitos informáticos y ataques cibernéticos de distinto tipo. Además de la adopción de medidas correctivas para dar cumplimiento a las 60 recomendaciones relativas a la tecnología de la información que se formularon en 22 auditorías internas y externas, la Oficina introdujo otros controles para vigilar, evaluar y prevenir ataques cibernéticos, entre ellos los destinados a aplicar un sistema de prevención de intrusiones en los equipos conectados a la red *(host),* bloquear las computadoras personales, mejorar los programas antivirus y los filtros de correo no deseado *(spam),* modernizar y centralizar la infraestructura informática de las oficinas exteriores, mejorar la recuperación de datos en caso de desastre, realizar análisis predictivos en tiempo real de archivos de registro capturados de computadoras personales, servidores y equipo de red, reforzar la política de la Organización sobre el uso de contraseñas y elaborar un programa para sensibilizar al personal sobre la cuestión de la seguridad de la información. Asimismo, la OIT estableció una alianza de colaboración con el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) para crear una plataforma de las Naciones Unidas para el intercambio de información sobre amenazas cibernéticas, que mejoró la capacidad de la Oficina para adoptar medidas preventivas en caso de un ataque cibernético en el sistema común. Con la proliferación de dispositivos personales en el lugar de trabajo y la prestación de servicios informáticos en la nube para apoyar el teletrabajo aumentará la demanda de mayores garantías de seguridad de la información y de una mayor observancia de las medidas de seguridad al respecto.

Cooperación para el desarrollo

94. La Oficina ha incrementado las contribuciones voluntarias básicas con cargo a la CSPO de 36 millones de dólares de los Estados Unidos en 2012-2013 a más de 40 millones en 2014-2015 y ha mantenido las alianzas de colaboración de larga data. A finales de 2015 tenía una cartera de 600 proyectos con 120 asociados para el desarrollo en más de 100 países. Se está diversificando la base de las alianzas de la OIT; en 2014-2015 se firmaron 92 nuevas alianzas público-privadas; el porcentaje de fondos nacionales para el desarrollo en los recursos extrapresupuestarios totales destinados a financiar las actividades de cooperación técnica se incrementó del 3,8 por ciento en 2012-2013 al 5 por ciento en 2014-2015; y se firmaron diez nuevas alianzas con países de ingresos medianos y con asociados en el ámbito de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, en comparación con las seis que se habían firmado en 2012-2013. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular es una modalidad complementaria en auge de la cooperación para el desarrollo que ha ganado fuerza, especialmente bajo el impulso del Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica (los países del grupo BRICS). Las contribuciones para esta modalidad de cooperación ascendieron a más de 15 millones de dólares de los Estados Unidos, aportados principalmente por el Brasil, India y Sudáfrica, sin olvidar las contribuciones de Argelia, Panamá, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) y otros asociados.

95. La aportación de la OIT en el marco del mecanismo de financiación común de las Naciones Unidas, especialmente la destinada a los fondos para el desarrollo, disminuyó, cifrándose en 23 millones de dólares de los Estados Unidos la cuantía de los créditos aprobados, lo que refleja una disminución general de las contribuciones a estos fondos fiduciarios de asociados múltiples para el desarrollo. Sin embargo, dada la importancia que revisten las prioridades de política de la OIT en la asistencia a los programas gubernamentales que presta las Naciones Unidas (en el contexto del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y de los programas Una ONU), se desarrollaron numerosos proyectos

interinstitucionales a nivel nacional y mundial. Las alianzas mundiales con organismos de las Naciones Unidas se están ampliando; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Oficina de las Naciones Unidas para la Cooperación Sur-Sur (UNOSSC) y el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) han solicitado la colaboración de la OIT mediante la renovación de acuerdos, en particular con miras al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

96. Como miembro del GNUD, la OIT sigue participando activamente en los aspectos de política operacional de la cooperación, especialmente en el marco de la segunda generación de países que participan en la iniciativa «Unidos en la acción» y de la programación conjunta en aras de la coherencia de todo el sistema de las Naciones Unidas. Ha respaldado los procedimientos operativos estándar del GNUD para los países que desean adoptar el enfoque de la iniciativa «Unidos en la acción», ha participado en la revisión de la guía técnica para ayudar a los equipos de las Naciones Unidas en los países en la preparación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el contexto de los ODS y ha colaborado en el examen de los mecanismos estándar de financiación común y de la armonización de los procesos institucionales del sistema de las Naciones Unidas.

97. Por lo que respecta a la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, la Oficina sigue participando activamente en la programación conjunta como medio para fomentar el establecimiento de alianzas y la movilización de recursos a fin de lograr un mayor impacto y promover el Programa de Trabajo Decente a nivel nacional. Aunque seguían existiendo deficiencias en la programación conjunta, según un examen de la aplicación de los MANUD y los programas «Una ONU» realizado en 2015 por la OIT en 43 países de cinco regiones, se habían logrado avances en la incorporación del Programa de Trabajo Decente en esos marcos y programas. Todos los MANUD analizados incluían al menos un pilar del Programa de Trabajo Decente y la mayoría de ellos incorporaban cuestiones como la creación de empleo, el acceso a los ingresos y la protección social. El 70 por ciento incluía referencias al diálogo social y el 60 por ciento a las normas internacionales del trabajo y a otros enfoques normativos vinculados al mundo del trabajo, lo que supone un incremento del 6 y el 10 por ciento respectivamente desde el examen anterior, realizado en 2012.

98. El control de calidad de las propuestas relativas a la cooperación para el desarrollo se ha aplicado también a las propuestas financiadas con cargo a la CSPO, prestándose atención especial a los resultados de las actividades en materia de cooperación para el desarrollo y a la integración de los recursos destinados al logro de resultados en materia de trabajo decente. A fin de reforzar la capacidad en el ámbito de la cooperación para el desarrollo en toda la Oficina se han organizado cursos y talleres para el perfeccionamiento profesional del personal, particularmente en las oficinas exteriores, haciendo hincapié en las prácticas que promueven el uso óptimo de los recursos. En 2015 se publicó una versión actualizada del Manual de Cooperación Técnica, titulado Manual de gobernanza interna sobre cooperación para el desarrollo. En colaboración con el Centro de Turín, la Oficina puso en marcha, con carácter experimental, la Academia sobre Cooperación para el Desarrollo destinada al personal de la OIT. Según una encuesta sobre su eficacia a tenor del grado de aplicación de lo aprendido en el lugar de trabajo, más del 60 por ciento de los encuestados respondieron que aplicaban los conocimientos adquiridos en la Academia en sus respectivos trabajos, en particular en las esferas de aprendizaje que se consideraron más pertinentes en la evaluación de las necesidades de aprendizaje que se había realizado previamente.

99. La Estrategia en materia de cooperación para el desarrollo 2015-2017 refleja los cambios registrados en la cooperación para el desarrollo a nivel mundial y se nutre de las enseñanzas

extraídas de diversos exámenes (en particular el Examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica de 2013), así como de las conclusiones de la evaluación independiente de la Estrategia de cooperación técnica de la OIT 2010-2015. La Oficina ha reforzado la gestión integrada de los recursos con miras a la obtención de resultados comunes y sostenibles en el ámbito del desarrollo a nivel nacional y mundial. Además, en la Estrategia se destacaron las nuevas alianzas de colaboración y la evolución del contexto de la cooperación para el desarrollo y se confirmó la importancia de la Estrategia sobre la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular de 2012. El enfoque holístico para lograr un desarrollo de la capacidad que tenga un verdadero impacto entraña cambios en los sistemas y las políticas. En relación con la eficacia de las actividades de desarrollo, la Oficina sigue adoptando medidas y comparando enfoques con otros organismos de las Naciones Unidas para garantizar la transparencia de los datos y el uso óptimo de los recursos.

100. Asimismo, la Oficina ha racionalizado las principales funciones de la gestión del ciclo de proyectos mediante el procesamiento en línea automatizado, con carácter experimental, de las propuestas de proyectos para su evaluación, la aprobación de acuerdos de financiación con asociados y la preparación de informes técnicos y financieros para su presentación a los asociados. Esta experiencia piloto es el primer paso en la elaboración de un sistema más amplio de intercambio de información en línea para la sede y las oficinas exteriores que incluye datos completos sobre proyectos y permite un acceso más interactivo a la información de la Intranet relativa a la cooperación para el desarrollo.

Servicios internos

101. *Instalaciones de oficina.* La remodelación del edificio de la sede avanza según lo previsto. La Oficina informa periódicamente al Consejo de Administración sobre la marcha del proyecto de renovación. En la dirección http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_415577.pdf puede consultarse información detallada al respecto.

102. *Seguridad.* Se llevaron a cabo actividades de desarrollo de la capacidad destinadas a los auxiliares locales para la seguridad en las regiones con el apoyo del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS). Con el fin de garantizar la seguridad del personal y los visitantes se adaptaron los procedimientos de seguridad y de protección contra incendios teniéndose en cuenta el proyecto de renovación del edificio.

103. *Neutralidad climática.* La Oficina siguió participando activamente en varias iniciativas del sistema de las Naciones Unidas, en particular como parte de un equipo de tareas sobre prácticas de gestión de desechos en entidades de las Naciones Unidas ubicadas en países en desarrollo. Siguió supervisando sus emisiones de dióxido de carbono e informando al respecto en el marco de la iniciativa Greening the Blue (Por un ecosistema de las Naciones Unidas). Entre las medidas puestas en práctica por la Oficina para fomentar la neutralidad climática cabe señalar la política de racionalización del uso del papel en la producción y distribución de documentos para las reuniones oficiales, la sustitución de servidores informáticos obsoletos por otros modelos más modernos y con alta eficacia energética y el mayor uso de servicios de videoconferencias. Puede consultarse información detallada sobre los esfuerzos que se están desplegando para lograr la neutralidad climática en la dirección https://www.ilo.org/intranet/spanish/support/facilities/about/greening.htm.

3.3.2. Resultado 2: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Órganos de gobernanza

104. En el examen realizado en marzo de 2015 sobre la aplicación de la reforma del Consejo de Administración, los mandantes coincidieron en señalar que se habían realizado importantes avances en la consecución de los objetivos de la reforma y, específicamente, en sus cuatro pilares: un mecanismo mejorado para el establecimiento del orden del día, una nueva estructura de las reuniones del Consejo de Administración, mayor transparencia y apoyo de la Oficina a los mandantes tripartitos, y mejora de la presentación y distribución puntual de los documentos. Los miembros del

Consejo de Administración reconocieron que las medidas puestas en marcha por la Oficina habían ido surtiendo efecto progresivamente. El proceso de consultas mejorado ha facilitado la creación de consenso entre los mandantes y ha contribuido en gran medida a la puesta en práctica del nuevo mecanismo para el establecimiento del orden del día y la mayor transparencia del proceso de toma de decisiones. La estructura plenaria del Consejo de Administración y una mejor gestión del tiempo han propiciado discusiones más centradas y estratégicas, así como la activa participación de los delegados.

105. Entre los nuevos instrumentos puestos a disposición de los mandantes cabe citar el programa consolidado de las sesiones del Consejo de Administración que se actualiza constantemente, al que puede accederse en tiempo real en el sitio web de la OIT. Se acogió con satisfacción la utilización de pantallas para visualizar y examinar las enmiendas en las reuniones del Consejo de Administración y de la CIT, que ha contribuido a una gestión eficiente de las reuniones.

106. Los resultados satisfactorios de la celebración, con carácter experimental, de reuniones de la Conferencia de dos semanas de duración así como de la reforma del Consejo de Administración han puesto de manifiesto que, con el compromiso decidido de los mandantes y la Oficina, es posible lograr avances. Se ha demostrado la importancia de una preparación minuciosa por la Oficina y de la celebración de consultas previas con las partes interesadas para garantizar la participación y la transparencia. De esta experiencia se desprende que las propuestas que se presenten han de ser necesarias e innovadoras, pero también prácticas y realistas.

107. El servicio específico de apoyo a los gobiernos se ha ampliado, y actualmente se ha constituido un equipo de apoyo a los órganos rectores y a los gobiernos que ha permitido reforzar los contactos entre las misiones permanentes y la Oficina y que sigue encargándose de organizar, entre otras actividades, el seminario de orientación de la OIT para los diplomáticos recién llegados a Ginebra.

108. Aunque todavía hay margen de mejora, se han logrado importantes avances en la distribución puntual de los documentos, salvo en contadas ocasiones en que los documentos para consultas oficiosas se publicaron menos de 48 horas antes de la reunión. Si bien el porcentaje medio de documentos publicados en línea y a tiempo (83,4 por ciento) es inferior a la meta establecida para el bienio, se obtuvieron mejores resultados en la distribución de determinados tipos de documentos oficiales. En el caso de los documentos presentados al Consejo de Administración, por ejemplo, la proporción de documentos publicados puntualmente durante el bienio fue del 97 y del 100 por ciento en las dos reuniones de marzo, y del 70 y 92 por ciento en las dos reuniones de noviembre, respectivamente.

109. Desde que, a fines de diciembre de 2013, comenzó a aplicarse la política de los servicios de documentos oficiales de la OIT, se ha reducido considerablemente la extensión de los documentos oficiales. La iniciativa de racionalización del uso del papel para las reuniones se está convirtiendo en una pauta habitual que ha permitido reducir el consumo de papel para los documentos oficiales en más del 30 por ciento en comparación con 2012-2013. Esa racionalización ha sido posible gracias a la limitación de la distribución automática de copias impresas de los documentos oficiales, la mejora de los sitios web, en particular de las versiones electrónicas de algunos documentos, la distribución de documentos por correo electrónico y un mayor uso de la tecnología durante las reuniones. En el futuro se ha previsto desarrollar aplicaciones móviles y espaciales de colaboración que permitan realizar una distribución de los documentos oficiales exclusivamente electrónica.

110. La celebración, a título experimental, de reuniones de la Conferencia de dos semanas de duración brindó nuevas oportunidades para mejorar los actuales métodos de trabajo. Sin embargo, siguen existiendo algunos aspectos que suscitan preocupación, en particular la dificultad de conciliar las solicitudes de los grupos de disponer de tiempo suficiente para la reunión con las limitaciones de los servicios de interpretación y la observancia plena de la política sobre producción de documentos oficiales.

111. La mejora de las labores de las reuniones regionales de la OIT será objeto de discusión del

órgano del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016. Las medidas adoptadas durante el bienio 2014-2015 con respecto a las reuniones regionales en las Américas (Lima, octubre de 2014) y África (Addis Abeba, noviembre de 2015) tuvieron un impacto positivo en la naturaleza de los debates y en las recomendaciones adoptadas.

Funciones de supervisión

112. El Auditor Externo emitió su dictamen con respecto a los estados financieros consolidados de la OIT para los ejercicios que finalizaban el 31 de diciembre de 2013 y el 31 de diciembre de 2014, en el que confirmó que los estados financieros se habían elaborado en plena conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).

113. En cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo en el informe que presentó al Consejo de Administración en su 320.ª *bis* reunión, en junio de 2014, la Oficina incluyó, como elemento fundamental, una declaración de responsabilidad de los directivos en su informe financiero para el ejercicio que concluía el 31 de diciembre de 2014. En el bienio 2016-2017 se incorporará también una declaración sobre el control interno.

114. El Auditor Interno Jefe rinde informe cada año al Consejo de Administración sobre las conclusiones e investigaciones más importantes de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), y la Oficina informa al Consejo de Administración sobre las medidas de seguimiento adoptadas para dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe del Auditor Interno Jefe del año anterior. El promedio de tiempo necesario para aplicar esas recomendaciones se ha reducido considerablemente, ya que la mayoría de ellas se aplica en un plazo de seis meses, y el porcentaje de recomendaciones que se aplican plenamente ha aumentado, lo que pone de manifiesto la disposición, a nivel de toda la Oficina, para dar una respuesta puntual y efectiva al control de la calidad que efectúa la IAO sobre las cuestiones de control interno.

115. En abril de 2015, la Oficina publicó su marco de gestión del riesgo institucional. Se estableció un Comité de Gestión de Riesgos encargado de supervisar la aplicación del marco en la Oficina y se impartieron sesiones de formación para directivos y personal en general, incluidos talleres sobre la creación de registros de riesgos. A fines de 2015 se establecieron los primeros registros de riesgos a nivel departamental, nacional y regional, que se supervisarán de forma continua.

Índice

Parte II

© ILO

116. En la segunda parte de este informe se abordan de forma más detallada los aspectos más importantes de la aplicación del programa de la OIT a lo largo del bienio. En ella se examinan las principales esferas de actividad, en particular las ACI, que se introdujeron para aumentar la calidad, la masa crítica y el impacto. También se da cuenta de la labor realizada en las cinco regiones y se presenta una panorámica general de la situación de los PTDP, así como ejemplos de la contribución de la OIT y los resultados obtenidos en la ejecución de los PTDP integrados.

4. Ejemplos seleccionados de la labor de la OIT durante el bienio

4.1. Esferas de importancia decisiva

4.1.1. Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente

117. La labor realizada en esta esfera de importancia decisiva giró en torno a cuatro ámbitos de política: 1) los marcos macroeconómicos favorables al empleo; 2) las políticas sectoriales y el cambio estructural; 3) las instituciones del mercado de trabajo; y, sobre la base de estos tres ámbitos, 4) la coherencia a nivel de los países y los marcos de política globales. La labor se basa en un enfoque doble que combina, por una parte, la ampliación de la base de conocimientos y de las herramientas prácticas pertinentes a escala mundial y, por otra, la prestación de servicios de asesoramiento avanzados y adaptados a las necesidades y la creación de capacidades para los mandantes a escala nacional. Estos esfuerzos, en conjunción con la iniciativa relativa a las medidas más eficaces para promover el empleo de los jóvenes, en el marco de la esfera de importancia decisiva sobre empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes, han permitido ampliar considerablemente la base de conocimientos empíricos de la OIT y verificar la eficacia de los procesos de diálogo social que se requieren para aplicar enfoques más completos e integrados en materia de políticas de empleo, en conformidad con la resolución y las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas en la 103.ª reunión de la CIT en 2014.

118. Quince Estados Miembros en total han recibido apoyo específico en los cuatro ámbitos de política indicados y otros países se han beneficiado de actividades de investigación y desarrollo de herramientas en esta esfera de importancia decisiva.

119. *Marcos macroeconómicos favorables al empleo.* La OIT emprendió en Argelia, Colombia y Ghana una serie de análisis por país destinados a ampliar las investigaciones orientadas a la formulación de políticas sobre los vínculos existentes entre los marcos macroeconómicos y los resultados del empleo. Entre los nuevos productos de investigación de ámbito mundial cabe mencionar el número de enero de 2015 de las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias,* en el que se estudian la dinámica del mercado de trabajo y los principales problemas socioeconómicos derivados de la desaceleración del crecimiento mundial. Además, para mejorar la comprensión y la capacidad de los mandantes con respecto a las políticas macroeconómicas favorables al empleo se promovieron iniciativas de aprendizaje e intercambio de conocimientos, en particular sobre la función de los bancos centrales a la hora de responder a los desafíos en materia de desarrollo y empleo. A modo de complemento, varios países que habían participado en iniciativas de este tipo (por ejemplo Bangladesh e India) solicitaron el apoyo permanente de la OIT con miras a la aplicación de los marcos macroeconómicos favorables al empleo. La repercusión de estas iniciativas de consolidación de la base de conocimientos y creación de capacidades fue particularmente notoria en aquellos países cuyas políticas nacionales de empleo se encontraban en fase de elaboración. En Ghana, el apoyo de la OIT condujo a la adopción en 2015 de una política nacional de empleo que recoge los aportes de los interlocutores sociales en relación con las políticas

macroeconómicas favorables al empleo y otras cuestiones. Los aportes técnicos para estas políticas también se tuvieron en cuenta para elaborar el segundo programa de crecimiento y desarrollo compartidos (2014-2017), adoptado por Ghana en diciembre de 2014. La OIT también proporcionó asesoramiento sobre políticas basado en datos empíricos y otros servicios de asesoramiento con miras a la formulación de la Estrategia Nacional de Empleo de Marruecos, haciendo hincapié en la importancia de las políticas macroeconómicas para el crecimiento del empleo. El establecimiento de un comité interministerial para el control de la aplicación supone el reconocimiento por Marruecos de que el objetivo de crear 200 000 empleos al año sólo puede alcanzarse si todos los ministerios, incluidos los ministerios encargados de la formulación de políticas macroeconómicas, trabajan de manera conjunta.

120. *Políticas sectoriales y cambio estructural*. La OIT emprendió nuevos estudios sobre los vínculos entre el empleo y la productividad con el objeto de comprender más precisamente la dinámica sectorial y su incidencia en la creación de empleo y la calidad del trabajo, así como para identificar enfoques sectoriales y de política industrial que puedan plasmar el cambio estructural en más y mejores empleos. Los investigadores tuvieron en cuenta la importancia de crear un entorno favorable para las empresas, y confirmaron que, cuando las políticas sectoriales estaban bien concebidas, podían incidir considerablemente en la creación de trabajo decente, siempre y cuando se reuniesen determinadas condiciones clave como, por ejemplo, un entorno propicio para las empresas. Los estudios por país suelen influir en la decisión de incluir este tipo de políticas en los planes de desarrollo nacionales. En Indonesia, por ejemplo, el Plan nacional de desarrollo a mediano plazo para 2015-2019, elaborado con el apoyo de la OIT, incluye una serie de estrategias globales para la promoción del crecimiento y la creación de empleo en cuatro sectores fundamentales.

121. En más de 15 países se han realizado evaluaciones de los efectos sobre el empleo de las políticas comerciales y las inversiones sectoriales y en infraestructuras. Este tipo de análisis ayudan a los mandantes a evaluar políticas y programas, y a entablar debates sobre las políticas debidamente fundamentados. Como parte de la aplicación de este enfoque, la OIT fomentó el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los países. Estas iniciativas se han visto reforzadas con nuevos acuerdos de cooperación técnica con la Unión Europea, el Banco Europeo de Inversiones y otros bancos de desarrollo regionales, lo que ha permitido ampliar el radio de influencia de la OIT a un mayor número de países. Con respecto a las actividades de sensibilización, en una reunión del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20, celebrada en Hobart (Australia) en mayo de 2014, se presentó una nota analítica sobre los desafíos y las oportunidades de la inversión en infraestructuras en los países de bajos ingresos, así como una reseña de políticas sobre las medidas para subsanar las deficiencias de competencias en esos países en el marco de dicha inversión.

122. *Instituciones del mercado de trabajo*. Las investigaciones de la OIT sobre los determinantes de las nuevas formas de trabajo y la incidencia en los mercados de trabajo y la seguridad del ingreso de las iniciativas y reformas recientes en materia de políticas se han complementado con estudios de caso sobre la Argentina, China, Ghana e Indonesia. En el caso de la Argentina, se analizaron los recientes cambios en las políticas y sus repercusiones en el mercado de trabajo, en particular la función del salario mínimo y su incidencia en la productividad. En Indonesia, se hizo hincapié en la evolución de los salarios, el salario mínimo y sus repercusiones en la productividad. El número de junio de 2015 de las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias* contiene un análisis de la diversificación de las modalidades de empleo y de trabajo, y las repercusiones en materia de políticas que ello conlleva. Para realizar este análisis se hizo un seguimiento de los cambios introducidos en la legislación sobre protección del empleo de varios países. Esta información sirvió a la OIT para establecer una base de datos donde se registran, resumen y evalúan las repercusiones de las principales medidas legislativas adoptadas desde 2008.

123. *Coherencia a nivel de los países y marcos de política globales*. Con el apoyo de la OIT, seis países (Camboya, Marruecos, Nepal, Paraguay,

Rwanda y Zambia) concluyeron la elaboración de unos marcos de política globales, integrados y adaptados en función del contexto que abarcan los tres ámbitos temáticos ya indicados y prestan atención a la necesidad de crear un entorno propicio para las empresas. Las conclusiones de esta labor se presentaron y sometieron a examen en una serie de foros tripartitos. En estrecha colaboración con los mandantes se adoptaron políticas nacionales de empleo en Camboya, Marruecos y Nepal, políticas que en el caso de Rwanda, Paraguay y Zambia todavía se encuentran en proceso de examen. En Nepal, el apoyo de la OIT se centró en reforzar la capacidad nacional para planificar el desarrollo del país sobre la base de datos empíricos; para ello se prestó asistencia a los mandantes en el diseño y ejecución de proyectos piloto sobre diversos aspectos relacionados con la creación de empleo. Los funcionarios nacionales participaron en actividades de capacitación para entender los desafíos en materia de empleo que se plantean en sus países y poder darles respuesta. La Comisión Nacional de Planificación elaboró ulteriormente un documento conceptual sobre el nuevo plan de desarrollo trienal en el que se da prioridad al empleo productivo, el trabajo decente y la generación de ingresos. En todas las intervenciones en los países se recurrió a la base de datos mundial ampliada de la OIT sobre políticas nacionales de empleo, la cual proporciona información actualizada sobre políticas y buenas prácticas en la materia. Toda esta labor se complementó con actividades regionales de creación de capacidad para sindicatos y con el curso sobre políticas nacionales de empleo que el Centro de Turín impartió dos veces durante el bienio.

4.1.2. Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes

124. La crisis del empleo juvenil sin precedentes que afecta a muchos países ha aumentado la demanda de servicios de apoyo en este ámbito. En consonancia con la Resolución relativa a la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción, adoptada en la 101.ª reunión de la CIT en 2012, la labor en esta esfera de importancia decisiva se centró en la ampliación de la base de conocimientos empíricos y la divulgación de conocimientos sobre las medidas eficaces para promover el empleo de los jóvenes, en particular mediante el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para formular y aplicar políticas y programas eficaces.

125. A escala mundial, la investigación y el intercambio de buenas prácticas y enseñanzas extraídas fomentó el desarrollo de herramientas actualizadas para prestar asesoramiento técnico y sobre las políticas, así como la modernización de los programas de creación de capacidad que la OIT ofrece a los mandantes.

126. *Mejorar la base de conocimientos sobre las medidas eficaces para promover el empleo de los jóvenes.* Durante el bienio se consolidaron las alianzas de colaboración y se instó a otras organizaciones a que centraran sus esfuerzos en las medidas eficaces para promover el empleo de los jóvenes, especialmente a través de la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Juventud y su Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas para la Juventud. La alianza de colaboración de la OIT y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo sobre el empleo juvenil desempeñó un papel importante en el desarrollo de conocimientos y la utilización a título experimental de enfoques basados en datos empíricos; por otra parte, la alianza entre la OIT y la Fundación MasterCard promovió la recopilación y el análisis de datos sobre mercados de trabajo para los jóvenes en 34 países de todo el mundo, así como procesos de formulación de políticas debidamente fundamentados.

127. En las investigaciones se abordaron las prioridades temáticas indicadas en la resolución mencionada anteriormente. Los nuevos datos empíricos derivados de un análisis sistemático de la eficacia de los programas activos de mercado de trabajo demuestran que las intervenciones en el ámbito del empleo juvenil – en particular aquellas que ofrecen formación profesional, promueven el espíritu empresarial, ofrecen subsidios al empleo o ayudan a quienes buscan trabajo a través de servicios de empleo – tienen una incidencia positiva e importante desde el punto de vista estadístico en los resultados del mercado de trabajo

de los jóvenes. Una muestra de 113 evaluaciones parece indicar que este efecto positivo continúa observándose en diferentes resultados relativos al empleo y las ganancias. Las intervenciones que ofrecen formación profesional incrementan los resultados del mercado de trabajo, sobre todo cuando van acompañadas de servicios de empleo, y desempeñan una función catalizadora a largo plazo a consecuencia de la inversión en capital humano. Los programas públicos de empleo destinados a los jóvenes son prometedores como medida inmediata para la creación de empleo, y pueden repercutir en la empleabilidad, la educación y el desarrollo de la comunidad.

128. En cuanto a las políticas económicas, el examen sistemático demostró que una política fiscal anticíclica constituye un instrumento eficaz para reducir el desempleo de los jóvenes, y que el efecto corrector de este tipo de políticas es mucho mayor en determinadas circunstancias. Se estableció la importancia de la interacción entre las diferentes instituciones del mercado de trabajo, y se demostró que los programas de subsidios salariales mitigaban el desempleo juvenil y contribuían al desarrollo de las competencias profesionales de los jóvenes. También se formularon recomendaciones sobre una serie de puntos relativos al diseño y ejecución de este tipo de intervenciones.

129. *Reforzar la capacidad mediante el intercambio de conocimientos, la promoción y la divulgación a escala regional.* En la región de América Latina y el Caribe, los esfuerzos se centraron tanto en la promoción del empleo formal entre los jóvenes como en la divulgación de las conclusiones analíticas a través de las actividades y los medios de comunicación regionales. En la región de Europa y Asia Central, la creación de una red regional de empleo de los jóvenes propició el aprendizaje mutuo y el intercambio de conocimientos, y fortaleció la capacidad de los ministerios de trabajo y los interlocutores sociales de nueve países. En los Estados árabes, las actividades regionales se centraron en el desarrollo y la aplicación de sistemas de aprendizaje profesional de calidad y de buenas prácticas de contratación; ello se tradujo en una comprensión más adecuada de los obstáculos con que tropiezan los jóvenes que buscan empleo cuando se incorporan al mercado de trabajo. En África, la OIT contribuyó a la elaboración de un modelo de intervención para promover el empleo de los jóvenes en la región, así como al desarrollo de la capacidad de los mandantes y las instituciones regionales.

130. Se formularon y divulgaron recomendaciones de política a raíz de una serie de actividades tripartitas interregionales de desarrollo de capacidad y aprendizaje mutuo en las que se conjugaron los conocimientos adquiridos a nivel mundial, regional y de los países. Los temas abordados en estas actividades fueron los siguientes: servicios de empleo para los jóvenes (Europa); transición a la economía formal de los trabajadores jóvenes (América Latina); impulso del empleo juvenil a través de programas de obras públicas (África); empleo juvenil en la transición hacia una economía verde (Asia); aprendizajes de calidad y medidas para fomentar la adquisición de experiencia laboral y mejorar la transición de la escuela al trabajo (Asia), y papel de la transformación estructural en la promoción del empleo de los jóvenes (África).

131. *Lograr cambios en los países.* A escala nacional, los inventarios del empleo juvenil del Brasil, China, Egipto, Kenya y Túnez están ampliando la base de conocimientos sobre buenas prácticas y orientando las decisiones de política y la inversión estratégica en el empleo de los jóvenes.

132. En el Brasil, tras una encuesta nacional sobre las medidas eficaces para facilitar la transición de la escuela al trabajo, la OIT prestó apoyo para el establecimiento de un grupo consultivo intergubernamental encargado de emprender y divulgar investigaciones de la OIT a este respecto. Los esfuerzos desplegados en torno a esta cuestión a nivel federal y estatal se plasmaron en la aprobación del Plan Nacional de Trabajo Decente para la Juventud y la elaboración de una Agenda Nacional de Trabajo Decente para la Juventud en Rio Grande do Sul.

133. En Uganda, la Oficina llevó a cabo una evaluación de impacto para analizar las distintas repercusiones en los empresarios jóvenes de los créditos, las subvenciones y el programa de formación de la OIT «Inicie su negocio» (ISUN).

Los resultados parecen indicar que una combinación de créditos y capacitación aumentan los beneficios en empresas en que los propietarios son hombres jóvenes, pero que no ocurre lo mismo cuando sus propietarios son mujeres jóvenes; en la actualidad se está realizando un estudio con el apoyo de la OIT para desarrollar instrumentos más adecuados de ayuda a las empresarias jóvenes.

134. En la ex República Yugoslava de Macedonia, uno de los principales componentes del segundo plan de acción nacional para el empleo de los jóvenes, adoptado en agosto de 2015, fue un modelo para la prestación de servicios integrados y la ejecución de programas de empleo juvenil elaborado con el apoyo de la OIT. En junio de 2015 se aprobaron un nuevo sistema de establecimiento de perfiles destinado específicamente a los jóvenes, un enfoque novedoso de planificación individual del empleo y una línea especial de servicios de empleo para los jóvenes.

135. En Jordania se estableció un programa nacional de aprendizaje que incluye esquemas informales de aprendizaje actualizados en los que podrán participar jóvenes jordanos y refugiados sirios. Gracias al apoyo técnico que recibieron, los principales organismos de enseñanza y formación técnica y profesional del país mejoraron su capacidad para elaborar informes mediante la utilización de indicadores clave del desempeño.

4.1.3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social

136. La labor realizada en el marco de esta esfera de importancia decisiva se ha basado en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y en el Plan de acción sobre seguridad social de 2011[1]. Se trata de un desafío muy importante y complejo, habida cuenta de que el 73 por ciento de la población mundial carece de una protección social adecuada. Tras la adopción de los ODS, la protección social figura entre las principales prioridades de la agenda para el desarrollo y ocupa un lugar destacado en varios de sus objetivos. Basándose en los resultados de la labor realizada durante el bienio 2014-2015, la Oficina creó un programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos cuyo objetivo consiste en llevar a cabo intervenciones más coherentes e integradas, a mayor escala y con mayor impacto.

137. *Convertir a la OIT en un organismo de referencia en materia de protección social.* Los esfuerzos desplegados en este sentido han logrado avances rápidos gracias a la inversión en productos de difusión de conocimientos, en particular el *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015,* los documentos de política, los informes por país y las reseñas de políticas, las herramientas prácticas y la plataforma en línea «Protección Social». Esta comunidad de intercambio de prácticas promovida por la OIT facilita la celebración de debates entre los principales expertos en el campo de la política social mundial. Un portal de comunicaciones y una campaña en línea han permitido llegar a más de 100 000 personas.

138. Las medidas adoptadas para colmar las lagunas en materia de conocimientos permitieron desarrollar productos que sirvieron para evaluar las perspectivas regionales con respecto a la ampliación del margen fiscal; emprender investigaciones sobre la innovación en materia de políticas públicas de empleo y protección social; recopilar datos empíricos a escala mundial sobre las desigualdades en la protección de la salud en las zonas rurales; describir con mayor claridad los vínculos entre la protección social y la seguridad alimentaria, y abordar la cuestión de la cobertura de los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos. La Oficina mejoró sus servicios de asesoramiento basados en datos empíricos gracias a estos productos, que se utilizaron en los intercambios Sur-Sur y fueron divulgados a través del Centro de Formación de Turín.

139. *Apoyar la formulación y aplicación de políticas e intervenciones a escala nacional.* El apoyo a los mandantes ha adoptado diferentes formas. En colaboración con el Centro de Turín, la OIT ha impartido programas de formación periódicos y adaptados a necesidades específicas en el ámbito de la protección social en los que han participado más de 850 personas. Además, su apoyo ha adoptado la forma de evaluaciones de la protección social basadas en el diálogo

1. Documento GB.316/INS/5/1 (Corr.).

nacional con objeto de determinar las carencias y propiciar las opciones de política cuyos costos financieros se hayan calculado. Ello ha permitido obtener resultados concretos en varios países, con una amplia participación a nivel nacional que incluye representantes de organismos de las Naciones Unidas e interlocutores sociales y para el desarrollo. Este enfoque facilitó la elaboración de un plan estratégico nacional de protección social en Myanmar, así como la formulación de un plan de desarrollo nacional a mediano plazo en Indonesia que incorporará 2,2 millones de trabajadores de la economía informal a los programas de seguridad social.

140. Con el apoyo de la OIT, varios países han formulado políticas nacionales de protección social que sientan las bases para la aplicación de algunos elementos de los pisos de protección social. Etiopía introdujo un régimen de pensiones no contributivas para las personas de edad; Zambia y Perú adoptaron políticas nacionales de protección social en virtud de las cuales se extiende la cobertura a grupos que antes estaban excluidos; el Camerún adoptó un plan de acción para implementar un sistema de protección de la salud de cobertura universal; y Camboya adoptó un marco jurídico para la implantación de un régimen nacional de seguro de salud.

141. Otros países han extendido la cobertura de las prestaciones a grupos adicionales de trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Indonesia puso en práctica un nuevo régimen público de pensiones para los trabajadores del sector privado (incluidos los trabajadores migrantes legales (documentados)); Honduras adoptó la Ley Marco del Sistema de Protección Social en virtud de la cual se proporciona cobertura a los trabajadores independientes y a sus familias; por otra parte, la primera ley de seguridad social del territorio palestino ocupado destinada a los trabajadores del sector privado y sus familias proporcionará cobertura a 82 646 trabajadores en 2016, y está previsto que en 2030 el número de trabajadores que se benefician de esta protección se eleve a 336 440.

142. A fin de responder a las necesidades de los grupos vulnerables, varios países han adoptado medidas encaminadas a garantizar una cobertura de protección social para estos grupos. Rwanda preparó un proyecto de ley que prevé la ampliación de las prestaciones de maternidad, y Ghana incorporó una política de protección de la maternidad en su Estrategia nacional de protección social. La política relativa a los pisos de protección social de Jordania da prioridad a la ampliación de la cobertura de la protección social mediante la introducción de prestaciones de vejez y por hijos a cargo para los trabajadores del sector informal. El problema de la vulnerabilidad en el Níger se está abordando mediante un proyecto de ley sobre protección social que sienta las bases para el establecimiento de un piso de protección social nacional. Esta labor se ha coordinado con otras actividades de apoyo en materia de inversiones intensivas en empleo y seguridad alimentaria y se ha basado en esas actividades para reforzar la sostenibilidad de las intervenciones.

143. Las intervenciones en los países promovieron la formalización del empleo mediante actividades de sensibilización y la prestación de apoyo para la redacción de textos legislativos. En la Argentina, la Oficina elaboró herramientas y programas de creación de capacidad para representantes gubernamentales y de los trabajadores a fin de ampliar la cobertura y propiciar el registro de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes.

144. *Aumentar la influencia de la OIT con respecto a los pisos de protección social mediante el establecimiento de alianzas.* La cooperación interinstitucional tuvo un efecto multiplicador palpable en otras organizaciones que han retomado el concepto de pisos de protección social y propuesto enfoques basados en los derechos que se refieren explícitamente o están en consonancia con la Recomendación núm. 202. La OIT y el Banco Mundial, que codirigen la Junta Interinstitucional de Cooperación en Materia de Protección Social, elaboraron un conjunto de herramientas de evaluación de la protección social para los servicios conjuntos de asesoramiento a los países; estas herramientas de evaluación fueron utilizadas en Viet Nam y Filipinas a título experimental.

145. La Oficina influyó en la incorporación de los pisos de protección social en las agendas de

muchos organismos de las Naciones Unidas y muchas organizaciones multilaterales. La Iniciativa sobre un Nivel Mínimo de Protección Social de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas hizo que los equipos de las Naciones Unidas en los países tomaran conciencia de que era indispensable promover la aplicación de la Recomendación núm. 202 mediante una labor conjunta en el ámbito nacional. A escala nacional, se han constituido alianzas en varios países: en Myanmar, sobre la promoción del diálogo social nacional; en Etiopía, sobre el marco de políticas de protección social; en el Níger, con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, sobre la seguridad alimentaria, y en el Perú, sobre la evaluación de las carencias en el ámbito de la protección social. En la Declaración de Seúl sobre la promoción de pisos nacionales de protección social para todos, adoptada por consejos económicos y sociales e instituciones similares, se reafirmó el compromiso de consolidar las alianzas, en particular con los consejos económicos y sociales e instituciones análogas, con el fin de promover los pisos de protección social.

4.1.4. Productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas

146. En el marco de esta esfera de importancia decisiva se aplicó un enfoque integrado multidisciplinario para demostrar la hipótesis según la cual la inversión en los trabajadores y en las condiciones de trabajo puede redundar en mejoras sustanciales en la productividad de las pymes y, por lo tanto, incidir positivamente en los indicadores sociales y del empleo, así como en el crecimiento económico. Los modelos de intervención se han referido a las pymes en general, y se han adaptado en función de diferentes sectores de actividad económica: sector del turismo, de la industria agroalimentaria y de la construcción. Los esfuerzos desplegados han beneficiado en total a 16 297 trabajadores, 18 740 microempresas, 505 empresas y 1 143 miembros de los mandantes tripartitos de 12 países.

147. *Desarrollo de conocimientos con miras a una formulación eficaz de las políticas.* Se han generado nuevos conocimientos a nivel del contexto macroinstitucional y de las empresas. En el Estado Plurinacional de Bolivia, Indonesia, Kenya, México y Zambia se realizaron macroevaluaciones para fundamentar adecuadamente las recomendaciones de política sobre la legislación y los programas gubernamentales; ello dio lugar a una serie de iniciativas como la formulación de directrices nacionales sobre edificación ecológica destinadas al Ministerio de Administración Local (Zambia), y de orientaciones destinadas al Ministerio de Trabajo para facilitar la elaboración y aplicación de una nueva política salarial (Kenya). Las investigaciones sobre políticas realizadas en Indonesia, Kenya y otros países sirvieron de base para elaborar una guía didáctica sobre promoción de relaciones de trabajo armoniosas en las pymes. En Camboya, Filipinas, Honduras, Jordania, Líbano, México y Turquía se han combinado evaluaciones en profundidad de las funciones empresariales que inciden en la productividad con iniciativas de creación de capacidad específicas sobre mejora del lugar de trabajo, gestión de las empresas, comercialización, gestión de los recursos humanos, formación profesional, y seguridad y salud en el trabajo (SST); la combinación de estos dos elementos se ha realizado a través de una serie de programas, a saber, el programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE), el Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO) y el Programa de Desarrollo de Empresas Comunitarias (CBED).

148. *Promover el diálogo social como motor fundamental del cambio.* Se promovió el diálogo social a escala nacional y en el lugar de trabajo. Con el apoyo de la OIT, se han emprendido procesos de diálogo social a través de comisiones nacionales sobre productividad u órganos similares (México y Estado Plurinacional de Bolivia) y mediante consultas sobre temas relacionados con la productividad o las condiciones de trabajo en las pymes (Kenya e Indonesia). Ello ha contribuido a que en las agendas nacionales (por ejemplo de México y Zambia) se incluya este tema como una cuestión prioritaria. En México, la OIT combinó sus metodologías y herramientas con la prestación de servicios de apoyo técnico al Gobierno Federal y a los gobiernos estatales. La Organización participó

en el Comité Nacional de Productividad (CNP) y en las comisiones estatales de productividad para Chihuahua y Nayarit, en las que representantes de los mandantes tripartitos y de las instituciones académicas abordaron una serie de cuestiones relacionadas con la productividad y las condiciones de trabajo en las pymes. También ayudó a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a implantar el Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (SIGPROL) basado en el sistema SIMAPRO de la OIT; esta metodología fue desarrollada a través de un programa para las pymes financiado con fondos públicos en el que han participado más de 1 700 trabajadores. Conjuntamente con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), la OIT ha promovido la elaboración de normas sobre competencias laborales y su validación por el sector privado. La labor realizada con los mandantes en la industria azucarera ha logrado que éstos cumplan los criterios sociales indispensables para obtener la certificación internacional Bonsucro. En Zambia, la aplicación de un enfoque multidimensional ayudó a desarrollar una cadena de valor del sector de la edificación sostenible centrada en las pymes. En colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la OIT revisó la política y el Código de Edificación del país, e introdujo un marco de buenas prácticas que estimula la demanda de materiales y edificaciones ecológicos entre los promotores públicos y privados en respuesta a la creciente demanda de vivienda. En Indonesia, la OIT facilitó el proceso de consulta y realizó aportes de carácter técnico al Ministerio de Trabajo y Migración, el Ministerio de Coordinación de Asuntos Económicos, los sindicatos y la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) sobre un nuevo concepto de negociación salarial en varios sectores.

149. Asimismo, la puesta en aplicación de los programas SCORE (Estado Plurinacional de Bolivia, Indonesia, Kenya y Turquía) y SIMAPRO (México) ha fomentado los procesos de diálogo social en el lugar de trabajo. Ambos programas han aumentado el rendimiento de las pymes y el número de nuevos puestos de trabajo. Entre el 40 y el 55 por ciento de las empresas informan de que han registrado una disminución de los costos y una reducción de los niveles de desechos y de defectos de fabricación, que se han logrado algunas mejoras en las condiciones de los trabajadores, por ejemplo incrementos salariales (entre el 28 y el 61 por ciento de las empresas), y que han disminuido la tasa de absentismo laboral (entre el 22 y el 33 por ciento) y la tasa de accidentes de trabajo (entre el 20 y el 50 por ciento).

150. *Reforzar el marco institucional.* Gracias a estos esfuerzos, las metodologías de la OIT han sido articuladas en diversos marcos institucionales, por ejemplo en la legislación, los planes de desarrollo, y los programas y estrategias nacionales. En Camboya y Filipinas, la OIT hizo aportes de carácter técnico para el componente de fomento de la iniciativa empresarial de los respectivos planes de acción nacionales sobre los jóvenes para el período 2014-2018. En Honduras, la OIT elaboró un manual de formación para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en los hoteles pequeños; este manual ha sido adoptado por diversas instituciones públicas y privadas como el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP); por último, en México la OIT ayudó a implantar el Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (SIGPROL), una metodología desarrollada a través de un programa para las pymes financiado con fondos públicos.

4.1.5. Trabajo decente en la economía rural

151. La labor realizada en el marco de esta esfera de importancia decisiva se ha basado en las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptadas por la CIT en 2008, donde se indica que es necesario realizar intervenciones integradas y multidimensionales. Se abordaron tres ámbitos prioritarios que están interrelacionados: 1) trabajo decente para las personas desfavorecidas, marginadas y vulnerables de las zonas rurales; 2) trabajo decente para los trabajadores rurales en las cadenas de suministro, y 3) trabajo decente en las plantaciones. La estrategia se basa en un enfoque triple que abarca la creación de capacidad en la Oficina y entre los mandantes, la promoción y coherencia de las políticas a escala mundial, e intervenciones en los países.

152. *Recopilación de datos y mejora de la base de conocimientos empíricos.* La Oficina mejoró su base de conocimientos con un conjunto de 16 notas de orientación en materia de políticas que ilustran el enfoque global que aplica la OIT para promover el trabajo decente en la economía rural y proporcionar orientaciones a los entes decisorios, los interlocutores sociales y los profesionales del desarrollo. Con el objeto de reforzar la base de conocimientos empíricos en este campo, la OIT recopiló datos sobre 22 indicadores en 195 países, desglosados por zonas rurales y urbanas, que abarcan cuestiones como el tiempo de trabajo, las ganancias, el nivel de pobreza, la seguridad social y la salud. La mayoría de los datos relativos a estos indicadores pueden consultarse en ILOSTAT. Se procesaron microdatos de encuestas de hogares para mejorar la cobertura y se publicaron dos informes, uno sobre prácticas óptimas en materia de métodos estadísticos para la recopilación de datos sobre zonas rurales y urbanas, y uno analítico que resume las principales tendencias.

153. Se emprendió un análisis de los factores de vulnerabilidad en las zonas rurales y sus efectos en el trabajo decente con el objeto de aportar datos básicos para su utilización en el proceso de formulación y aplicación de las políticas y programas nacionales. En la Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en el programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos se incorporaron las conclusiones de un estudio sobre las deficiencias de acceso a la salud en las zonas rurales y las respuestas de política para remediarlas. Se realizó un nuevo estudio orientado a la formulación de políticas sobre la contratación y retención de docentes en las zonas rurales a fin de desarrollar la capacidad de los mandantes e influir en la Agenda mundial de educación (Educación 2030), en la que la OIT actúa como coordinadora junto con otros organismos. Los resultados de un estudio sobre la función del trabajo no remunerado de las mujeres con respecto al abastecimiento de agua y el saneamiento fueron incluidos en el *Informe sobre el desarrollo de los recursos hídricos en el mundo 2016*.

154. Se desarrolló un enfoque innovador que conjuga métodos de análisis cuantitativos y cualitativos con el fin de actualizar los conocimientos de la OIT sobre el sector de las plantaciones y promover el trabajo decente, de conformidad con el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110). Con miras a la preparación de planes de acción nacionales sobre trabajo decente en el sector de las plantaciones, se elaboró un informe mundial y se realizaron encuestas sobre el terreno y estudios por país sobre tres productos básicos en cuatro países: República Dominicana (banano), Ghana e Indonesia (aceite de palma) y Sri Lanka (té).

155. *Promover alianzas eficaces.* La OIT reforzó las sinergias con los asociados para el desarrollo, en particular el Banco Mundial, la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y los bancos regionales de desarrollo. La Organización participó activamente en la labor del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (CSA), con sede en la FAO, que alcanzó un consenso mundial en torno a los principios para la inversión responsable en la agricultura y los sistemas alimentarios. El trabajo decente ocupó un lugar destacado en los instrumentos de planificación y promoción y en los instrumentos operativos del Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional Mundial (HLTF) – en el que la OIT, el PNUD y el FIDA codirigen el grupo de trabajo sobre el aumento del 100 por ciento de la productividad y los ingresos de los pequeños agricultores de la iniciativa «Reto del Hambre Cero» –, así como en la ejecución de los planes de acción en materia de seguridad alimentaria y sistemas alimentarios sostenibles del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G-20.

156. *Liberar el potencial de las zonas rurales para crear empleo y trabajo decente.* Se realizaron diez estudios por país sobre los enfoques basados en los derechos para los programas de infraestructuras intensivas en mano de obra, y sobre esta base se elaboraron un marco conceptual y unas directrices sobre la materia. Los modelos de intervención basados en un enfoque integrado destinado a los grupos más vulnerables se aplicaron a título experimental en la

República Democrática Popular Lao, Líbano, Malí, Níger y Sri Lanka. En el Líbano, los servicios de empleo de emergencia, los programas de formación profesional y el fomento de oportunidades de desarrollo económico local en sectores específicos aumentaron la resiliencia de las comunidades rurales de acogida afectadas por la crisis de refugiados sirios.

157. Sobre la base de los resultados de intervenciones piloto se elaboró un proyecto de directrices de política para la promoción de medios de vida sostenibles en las zonas rurales que se centraron en la industria agroalimentaria. En la provincia de Nusa Tenggara Timur (Indonesia), estas intervenciones mejoraron la productividad, las condiciones de trabajo y las oportunidades empresariales en algunas cadenas de valor agroalimentarias; en Zimbabwe, estas intervenciones incrementaron la capacidad de las comunidades rurales para acceder a servicios de desarrollo empresarial en los sectores de la horticultura y la producción de carne, y al mismo tiempo promovieron la aplicación de las normas de SST. En seis pueblos de la República Democrática Popular Lao se puso en marcha a título experimental una estrategia integral de ámbito local para promover el empleo en las zonas rurales de los grupos vulnerables y desfavorecidos; en vista de los buenos resultados que se obtuvieron en términos de reducción de la pobreza, se han presentado varias solicitudes para aplicar este mismo modelo en otras provincias.

158. *Reforzar la capacidad de los mandantes.* La Academia de Desarrollo Rural del Centro de Turín facilitó el intercambio de conocimientos y experiencias a mandantes de 37 países. El taller de intercambio de conocimientos para empleadores organizado por el Centro en noviembre de 2015 concluyó con la elaboración de un proyecto de directrices sobre estrategias que las organizaciones de empleadores pueden emplear para apoyar y promover el trabajo decente en la economía rural. En la Conferencia mundial del sector de la palma africana, celebrada en Bogotá (Colombia) en marzo de 2015, se reunieron representantes de 16 filiales de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) para examinar las perspectivas y las condiciones de trabajo del sector a escala regional y nacional. Los participantes definieron una serie de esferas de acción prioritarias, en particular la organización de actividades a nivel nacional e internacional para apoyar la campaña contra el uso del paraquat (Stop Paraquat), y la identificación y estudio de las cadenas de suministro del aceite de palma, haciendo especial hincapié en las empresas más importantes.

4.1.6. Formalización de la economía informal

159. En el marco de esta esfera de importancia decisiva la OIT trabajó en colaboración con más de 15 Estados Miembros, de conformidad con las disposiciones de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Ello contribuyó a reforzar la capacidad de los mandantes para formular y aplicar políticas que faciliten la incorporación en la economía formal de unidades económicas y trabajadores de la economía informal, impidiendo al mismo tiempo la informalización del empleo y las empresas de la economía formal. Las intervenciones de la OIT propiciaron la coordinación de las acciones en un mismo marco unificado, y se centraron en las microempresas y pequeñas empresas y en los grupos de trabajadores más vulnerables.

160. *Fortalecer las organizaciones de empleadores y de trabajadores.* Los diferentes aspectos de la labor de la OIT en este sentido estuvieron encaminados a promover la organización de los empleadores y los trabajadores, y a desarrollar su capacidad para apoyar políticas e intervenciones relacionadas con la formalización. La Oficina facilitó la celebración de consultas a escala nacional y regional entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el propósito de definir las prioridades relacionadas con la formalización. Asimismo, prestó apoyo para la creación de bases de datos de los trabajadores en América Latina, que han demostrado ser una plataforma de inestimable valor para el apoyo *inter pares* en determinadas cuestiones, por ejemplo los estatutos de las organizaciones sindicales y la identificación de los obstáculos jurídicos a la formalización. En América Latina se creó una base de datos de los

empleadores con indicadores de formalización (cuyo modelo fue adoptado ulteriormente en las regiones de África y Asia), y se elaboró un proyecto de directrices sobre las medidas que pueden adoptar las organizaciones de empleadores para promover la formalización de las empresas de la economía informal.

161. *Promover la formalización y el control de la aplicación.* Con el apoyo de la OIT, la Argentina, República Dominicana, Jordania, México, Nepal y Perú adoptaron políticas empresariales, de empleo, laborales y sociales con el objeto de promover la formalización; estos seis países elaboraron políticas específicas para abordar diferentes modalidades de informalidad y convinieron en que era indispensable coordinar dichas políticas. Madagascar está preparando un plan de acción nacional sobre este particular, y varios países (en particular Colombia, Filipinas, Nepal y Perú) adoptaron reformas jurídicas para abordar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación laboral y de seguridad social, por ejemplo las trabajadoras y los trabajadores domésticos y los trabajadores de las microempresas y las pequeñas empresas. Otros países adoptaron enfoques sectoriales para abordar las vulnerabilidades específicas de los grupos destinatarios que se derivan de la naturaleza misma de su trabajo; por ejemplo, Sudáfrica puso en marcha un Programa de Trabajo Decente para el personal de limpieza en régimen de subcontratación que incluye cuestiones como el desarrollo de competencias profesionales, la seguridad del empleo, las condiciones de empleo, los derechos sindicales y la protección social.

162. La República Dominicana y Nepal adoptaron unos procedimientos simplificados de registro de las empresas para promover la formalización. Por otra parte, el apoyo basado en políticas específicas que se prestó a las microempresas y pequeñas empresas tenía por objetivo vincular la modernización y la formalización, y promover el desarrollo económico y las cadenas de valor locales en la Argentina, India, Jamaica, Senegal y Sudáfrica.

163. En la Argentina se adoptaron medidas de control de la aplicación más estrictas que conjugan incentivos, sanciones e inspecciones del trabajo ajustadas a las necesidades. La Argentina y la República de Moldova también intensificaron las medidas encaminadas a incrementar la capacidad de los servicios de inspección del trabajo para abarcar a los trabajadores no registrados. La colaboración y el intercambio de bases de datos entre las empresas y las autoridades fiscales, laborales y de seguridad social en la República Dominicana y el Perú han resultado eficaces para realizar un control de la aplicación selectivo.

164. *Recopilar datos y promover el intercambio de conocimientos.* Con ayuda de la OIT, Jordania y diez países de América Latina armonizaron sus respectivos métodos estadísticos en consonancia con las directrices elaboradas por la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. En la actualidad se están desplegando esfuerzos para desarrollar las capacidades estadísticas de Bosnia y Herzegovina.

165. La OIT emprendió investigaciones sobre las formas atípicas de empleo en Asia y América Latina, haciendo especial hincapié en las circunstancias que pueden propiciar la informalidad. En una serie de estudios exhaustivos sobre la incidencia en la formalización de las instituciones del mercado de trabajo se abordaron temáticas como el salario mínimo en Cabo Verde y México y la legislación relativa al trabajo doméstico en Filipinas, donde a raíz de los resultados del estudio se acometió una reforma general de la legislación nacional relativa a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

166. La OIT apoyó los foros de intercambio de conocimientos tanto a escala regional (en Asia, África y América Latina) como a escala mundial. En la Academia sobre la Formalización de la Economía Informal, celebrada en Turín en noviembre de 2014, se promovió el intercambio de experiencias y enseñanzas extraídas entre los mandantes de diferentes países. Se elaboraron nuevas herramientas analíticas y de aprendizaje, así como una serie de reseñas de política sobre diversas cuestiones como, por ejemplo, los paquetes de políticas integradas de aplicación en el ámbito nacional; la formalización de las microempresas y las pequeñas empresas; la formalización de las relaciones de trabajo en el trabajo doméstico; las formas

atípicas de empleo y el trabajo informal; la extensión de la cobertura de seguridad social basada en el empleo a los grupos sin cobertura; las estrategias y medidas de sensibilización de las inspecciones del trabajo para combatir el trabajo no declarado, y las repercusiones de los salarios mínimos en la formalización.

4.1.7. Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo

167. La labor realizada en el marco de esta esfera de importancia decisiva se centró en el desarrollo de la capacidad de los mandantes para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo de la legislación laboral nacional, las normas internacionales del trabajo y los convenios colectivos aplicables. A tal efecto se adoptó una estrategia multidimensional para intensificar la colaboración entre los empleadores y los trabajadores en lo que respecta al cumplimiento de las normas; reforzar las funciones de prevención y control del cumplimiento que desempeñan los servicios de inspección y administración del trabajo; ofrecer servicios de asistencia técnica y creación de capacidad a los interlocutores sociales y a las instituciones públicas encargadas de velar por la inspección y el cumplimiento de las normas, y prestar asistencia para diseñar o reformar la legislación del trabajo, los mecanismos de prevención y solución de conflictos y las instituciones de diálogo social.

168. *Consolidar la base de conocimientos e incrementar las actividades de promoción a escala mundial.* A nivel mundial, sobre la base de una encuesta y de las conclusiones de una reunión de expertos, se elaboró una nueva estrategia de la OIT para promover el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; asimismo, se definió una estrategia específica de cumplimiento de las normas en el trabajo no declarado y en la economía informal que fue puesta en práctica en países como Burkina Faso y Colombia. Sobre la base de la experiencia adquirida en Burkina Faso, la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO) financió la aplicación en otros países de las prácticas que han arrojado resultados positivos en materia de inspección del trabajo en la economía informal.

169. Entre las nuevas herramientas metodológicas y de investigación que se desarrollaron durante el bienio para uso de las administraciones del trabajo cabe mencionar las siguientes: un estudio sobre la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación; un manual de recursos sobre la planificación estratégica y la gestión del desempeño en la inspección del trabajo; y una guía sobre determinadas cuestiones relacionadas con la gestión de la administración del trabajo. Un estudio sobre la interacción entre Better Work – un programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) – y los servicios públicos de inspección del trabajo de Indonesia puso de manifiesto que dicho programa no sustituía sino que complementaba y reforzaba los servicios públicos de inspección del trabajo. Asimismo, un estudio comparativo sobre la forma en que las administraciones nacionales del trabajo del Brasil, China, Colombia e Indonesia han formulado, aplicado y evaluado nuevos enfoques estratégicos en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo permitió ampliar la base de conocimientos sobre la materia.

170. Entre las actividades a escala mundial que se realizaron para promover el intercambio de buenas prácticas cabe mencionar la conferencia internacional que se celebró en la Haya sobre el tema «Promover el cumplimiento de la normativa en el lugar de trabajo, incluso en las cadenas mundiales de suministro», la cual fue organizada en colaboración con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas (AICESIS) y el Consejo Económico y Social de los Países Bajos. En esa ocasión, los representantes de las instituciones de diálogo social de 31 países de todas las regiones adoptaron una declaración en la que se comprometieron a promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo a escala nacional y supranacional. En el marco del seguimiento de la Declaración de La Haya se elaboró una herramienta de política cuya finalidad consiste en desarrollar la capacidad de las instituciones de diálogo social a fin de promover el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Por otra parte, en colaboración con el Centro de Turín se organizó un taller mundial de intercambio

de conocimientos con el fin de presentar y difundir los productos de ámbito mundial que se habían elaborado, así como información sobre los progresos que los países han realizado en este ámbito.

171. *Abordar los desafíos comunes mediante enfoques subregionales concertados.* A escala subregional, una reunión ministerial sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo condujo a la elaboración de una Hoja de ruta para los ocho Estados Miembros de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO). Se elaboraron nuevos programas de formación para inspectores del trabajo con el apoyo de la OIT y en colaboración con la Comisión de la UEMAO. Además, el Consejo Tripartito de Trabajo y Diálogo Social de la UEMAO aprobó un estudio sobre los conflictos sociales en los Estados miembros de la UEMAO que incluía un plan de acción para la prevención de conflictos laborales. En África Occidental comenzó a utilizarse, a título experimental, una guía práctica sobre inspección del trabajo en la economía informal; por último, se elaboró un repertorio de prácticas óptimas para promover el cumplimiento de las normas internacionales en materia de SST, que facilitó las sinergias con las labores realizadas en el marco de las esferas de importancia decisiva relativas a la productividad y las condiciones de trabajo en las pymes y la formalización de la economía informal, respectivamente.

172. *Adaptar las actividades a las necesidades concretas de los países.* En Burkina Faso, las actividades consistieron fundamentalmente en mejorar la base de conocimientos sobre los principales riesgos laborales mediante la elaboración de un inventario de los distintos sectores y riesgos laborales asociados a cada uno de ellos a escala nacional; desarrollar la capacidad de las instituciones públicas para que puedan adoptar medidas más eficaces a fin de hacer frente a dichos riesgos, y proporcionar capacitación a los inspectores del trabajo, las autoridades sanitarias, los profesionales de los seguros y los interlocutores sociales en cuestiones relacionadas con la evaluación de riesgos, la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La OIT elaboró un manual sobre la investigación de accidentes en el lugar de trabajo y, a raíz de su publicación, se procedió a la revisión de los procedimientos en vigor utilizados en la investigación de este tipo de accidentes.

173. En Colombia se elaboraron y aplicaron un nuevo programa de capacitación y unas herramientas para los inspectores del trabajo; se adoptaron métodos más eficaces para determinar la naturaleza de las relaciones laborales e identificar las partes que en ellas intervienen mediante la utilización de herramientas para elaborar inventarios de contratos y diagramas de flujo, y se implantó un sistema actualizado de información de la inspección del trabajo.

174. En Viet Nam, se hizo énfasis en la identificación y corrección de las deficiencias en materia de cumplimiento de las normas mediante consultas y procesos de diálogo con los mandantes. Gracias a una mayor coordinación de los proyectos en curso, la OIT pudo responder rápidamente a una serie de peticiones de asistencia específicas para desarrollar la capacidad de los miembros del Consejo Nacional Tripartito de Salarios de Viet Nam; ayudar a redactar la primera ley sobre SST (adoptada en 2015); extender la cobertura de las prestaciones a 30 millones de trabajadores de la economía informal; poner en marcha una campaña de inspección del trabajo en 360 empresas del sector textil (con un sistema de visitas selectivas para complementar el enfoque tradicional); prestar asistencia a un equipo de juristas y legisladores en la redacción de textos legislativos, y capacitar a los mandantes para la puesta en aplicación del código de conducta tripartito sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

175. En el caso de Turquía, tras el desastre minero de Soma, la OIT facilitó la adopción de un plan de acción nacional tripartito y ayudó en el diseño y ejecución de un proyecto a corto plazo sobre SST que sentó las bases para otro de mayor envergadura con la Unión Europea. Entre las actividades que se emprendieron cabe mencionar el seguimiento de los comentarios de los órganos de control de la OIT y la prestación de asistencia con miras a la ratificación de instrumentos. Turquía ratificó en 2014 el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

(núm. 187), y en 2015 el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167).

4.1.8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo

176. La OIT adoptó en 2013 el concepto de formas inaceptables de trabajo. En el Programa y Presupuesto para 2014-2015 se definen como aquellas formas de trabajo que 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». La labor realizada en el marco de esta esfera de importancia decisiva ha tenido como objetivo clarificar en qué consisten las formas de trabajo inaceptables, cómo se manifiestan y de qué manera pueden combatirse, en particular mediante la promoción de enfoques integrados en los países.

177. *Establecer una base de conocimientos que sirva de fundamento a este concepto y permita armonizar su definición.* Se realizó un estudio mundial con el objeto de mejorar la comprensión de las formas de trabajo inaceptables; a fin de determinar el valor añadido del concepto acuñado por la OIT, el estudio examina las semejanzas y diferencias entre éste y otros conceptos afines elaborados por instituciones académicas y organizaciones internacionales. Mediante una encuesta Delphi en la que participaron 100 expertos de 33 países se identificaron siete dimensiones y un conjunto de descriptores; estas dimensiones y descriptores sirvieron de guía para efectuar evaluaciones rápidas por país sobre formas inaceptables de trabajo en sectores específicos identificados por los mandantes de la OIT en Benin (minas, canteras y limpieza manual de letrinas) y Malawi (plantaciones de tabaco). Estas evaluaciones pusieron de manifiesto las características y las causas de las formas de trabajo inaceptables – evaluadas en función de unos parámetros de referencia acordados por los países de forma tripartita y teniendo en cuenta los comentarios de los órganos de control de la OIT – y sirvieron de base para elaborar planes de acción tripartitos adaptados a las necesidades y capacidades nacionales. Un examen global de las deficiencias en la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes se basó en los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT.

178. Con ayuda de la base de datos central del programa Better Work de la OIT y la CFI sobre las condiciones de trabajo en las fábricas del sector de la confección en Camboya, Jordania y Viet Nam, se emprendió un análisis estadístico con el fin de examinar una serie de cuestiones: la relación entre el bienestar de los trabajadores y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la legislación nacional en materia de SST; las horas de trabajo; los salarios; los procedimientos de contratación; la violencia en el trabajo, y la forma en que las medidas a nivel de las fábricas y las políticas nacionales determinan las condiciones de trabajo. El estudio puso de manifiesto que era indispensable aplicar una combinación de medidas, que podían generar sinergias importantes para abordar las formas de trabajo inaceptables. Mediante la adaptación de una herramienta de diagnóstico elaborada inicialmente en 2012-2013 para el sector agrícola, en el Estado Plurinacional de Bolivia se identificaron los factores que impedían a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y sus empleadores la afiliación a organizaciones representativas, y se impartió capacitación sobre la manera de entablar negociaciones en el lugar de trabajo. Esta experiencia aportó información que ha servido de base para la elaboración de una reseña de políticas sobre la aplicación de enfoques innovadores con respecto a la negociación colectiva y otras formas de negociación en el sector del trabajo doméstico.

179. *Aplicar enfoques integrados en los países a título experimental.* En la industria pesquera de Tailandia predominan los trabajadores migrantes, la mayoría en situación jurídica irregular. Con la ayuda de la OIT, se mejoraron sus condiciones de trabajo, se hizo hincapié en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se reforzó la gobernanza de las migraciones laborales. Todo ello contribuyó a la adopción en 2014 de un reglamento ministerial que prevé la aplicación

de salarios mínimos, el derecho a un número mínimo de horas de descanso y el aumento de la edad mínima de admisión al empleo a los 18 años. Ésta y otras experiencias sirvieron de base para la elaboración de la guía de políticas sobre los salarios mínimos de la OIT, donde se analizan las diferentes opciones para extender la protección a los trabajadores que suelen quedar excluidos de la cobertura del salario mínimo.

180. En el marco de los preparativos para la Copa Mundial de 2014, las intervenciones de la OIT en el Brasil se centraron sobre todo en facilitar los mecanismos de diálogo social a nivel federal, estatal y municipal, con miras a promover el trabajo decente en el sector de la construcción y otros sectores. Ello condujo a la elaboración de un modelo de intervención para la promoción del trabajo decente en futuros eventos deportivos y otros megaeventos que se organicen en el Brasil y otros países. En Costa Rica, la Oficina abordó la cuestión de las formas de trabajo inaceptables en el contexto de los trabajadores migrantes; en este sentido, apoyó la aplicación de la política migratoria nacional y procuró mejorar el acceso a la justicia a esta categoría de trabajadores, fortalecer los servicios de inspección del trabajo y promover la regularización de los trabajadores migrantes no declarados. En vista de los resultados obtenidos se solicitó la ampliación de esta intervención piloto al Triángulo Norte (El Salvador, Guatemala y Honduras), donde es particularmente notoria la necesidad de otorgar protección a los trabajadores migrantes.

181. En Uzbekistán se intensificó la asistencia técnica para responder a las inquietudes expresadas por los órganos de control de la OIT en relación con los alegatos de trabajo infantil y trabajo forzoso en la cosecha de algodón. También se adoptó el primer PTDP (2014-2016), una de cuyas prioridades consiste en consolidar las alianzas con el fin de garantizar un mayor respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo y la protección social.

4.2. Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores

182. Para cumplir su compromiso de fortalecer las organizaciones empresariales y de empleadores, la OIT siguió poniendo en marcha iniciativas mundiales y programas de desarrollo de conocimientos y creación de capacidad.

183. El informe mundial titulado *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*, publicado en 2015, presenta datos y estadísticas de la OIT que ofrecen un panorama completo y actualizado de la situación de las mujeres que ocupan cargos directivos y de gestión. Los principales mensajes de este informe – el interés que reviste para las empresas la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, la mayor participación de las mujeres en las estructuras de gobernanza, y el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres a través de un entorno empresarial adaptado – se promovieron en varios foros nacionales e internacionales, en particular en actividades de alto nivel celebradas en Londres y Singapur.

184. En el coloquio titulado «El futuro de las organizaciones empresariales y de empleadores: adaptaciones y transformaciones», celebrado en diciembre de 2015, los participantes discutieron con expertos y profesionales en la materia los resultados de estudios que guardan relación con este tema, lo que permitió la identificación de una serie de cuestiones que más adelante serán objeto de investigaciones. Las conclusiones del coloquio facilitarán la labor que está realizando la Oficina en el marco de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, en particular en lo concerniente a la gobernanza del mercado de trabajo y el papel de los interlocutores sociales.

185. Se reforzó la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. En la Arabia Saudita, China, Egipto, Perú y Zambia se prestó apoyo tanto a las nuevas redes nacionales como a las redes de empresas y discapacidad que ya existían. Once empresas internacionales importantes fueron las primeras en suscribir, en octubre de 2015, el nuevo Estatuto de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad. Este Estatuto, el primero de estas características puesto en práctica por las empresas, es una

herramienta para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Abarca una gran diversidad de ámbitos, desde la protección de los trabajadores con discapacidad contra toda forma de discriminación hasta la adaptación progresiva de los locales y los sistemas de comunicación interna de la empresa de forma que resulten accesibles a todos los asalariados con discapacidad.

186. En el marco de la intensificación de la colaboración de la OIT con el sector privado, siguieron haciéndose esfuerzos para establecer la función de punto de contacto y aumentar las oportunidades de colaboración entre la Oficina y las empresas, en particular mediante la organización de encuentros directos entre las empresas y miembros interesados del personal de la OIT para dar a conocer las políticas y actividades de las empresas. Conjuntamente con los empleadores y sus organizaciones, se definieron nuevos ámbitos de colaboración como la Red mundial de empresas para los pisos de protección social, y se pusieron en práctica nuevos mecanismos de acercamiento a las empresas, en particular la celebración de conferencias y reuniones individuales.

187. En respuesta al interés creciente que manifiestan las organizaciones de empleadores en participar en los los procesos para influir en las políticas, varios países han apoyado estrategias basadas en datos empíricos que promueven un entorno propicio para el crecimiento de las empresas y la creación de empleo, cuyos resultados están relacionados con la aplicación de la herramienta EESE. Aparte de haber producido resultados específicos en relación con las políticas, algunas de estas intervenciones aumentaron la capacidad de las organizaciones de empleadores para participar y mantener un diálogo con el gobierno en torno a las políticas (por ejemplo en Botswana, Malawi, Swazilandia y Zambia). Con el apoyo de la OIT, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) sometió al despacho de la presidencia y al Poder Legislativo un informe basado en los resultados de una encuesta entre numerosas empresas en el que figuraban propuestas de políticas públicas que podrían mejorar las condiciones para la inversión y la creación de empleo. Muchas de estas propuestas fueron aceptadas y, con el apoyo técnico de la OIT, el COHEP diseñó y puso en servicio en su sitio web una herramienta electrónica que permite hacer un seguimiento de la aplicación e incidencia de esas políticas.

188. A fin de aumentar la capacidad de los usuarios para supervisar y evaluar los resultados de las políticas, se reforzó la herramienta EESE con una nueva función especial de supervisión y evaluación de las actividades emprendidas para influir en las políticas, de modo que las organizaciones de empleadores puedan hacer un seguimiento sistemático de los resultados y la repercusión de las estrategias de sensibilización encaminadas a mejorar el entorno empresarial. Esta nueva función fue desarrollada en colaboración con el Overseas Development Institute, un centro de estudios establecido en el Reino Unido, y va acompañada de un programa de formación que se ha puesto en práctica, a título experimental, en Asia y África Meridional. Con ayuda de esta función, las organizaciones de empleadores pueden planificar mejor su participación en el proceso de formulación de las políticas, hacer un seguimiento más eficaz de su evolución y extraer más enseñanzas de todo el proceso con el objeto de potenciar el impacto de las políticas.

189. A escala regional, en la reunión de la Junta Directiva de la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE), celebrada en mayo de 2014, se presentó oficialmente el informe titulado *The road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations* con el apoyo del Programa de cooperación OIT/Noruega. Los miembros de la ACE presentaron el informe en cinco eventos nacionales a fin de sensibilizar a las empresas y a las partes interesadas sobre los nuevos desafíos – en particular en los ámbitos de la movilidad laboral, la relaciones de trabajo, las competencias profesionales y el diálogo social – y ayudarlas a responder a ellos de forma más eficaz en el contexto del proceso de integración de la ASEAN. Entre las actividades de seguimiento de las políticas nacionales que se realizaron en colaboración con las organizaciones de empleadores cabe mencionar las encuestas nacionales sobre las deficiencias

en materia de competencias (Filipinas), las competencias profesionales y la productividad (Viet Nam) y los retos específicos que se plantean a las empresas en respuesta a la integración regional (República Democrática Popular Lao).

190. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores para promover reformas legislativas ocupó un lugar destacado a lo largo del bienio. El Sindicato de Empleadores de la Federación de Bosnia y Herzegovina (UPFBiH) emprendió una evaluación de la actual legislación laboral sobre la base de investigaciones primarias (encuestas a los miembros) y secundarias (normas internacionales del trabajo, directivas de la Unión Europea y estudios comparativos). Ello condujo a la elaboración de un informe general, publicado en junio de 2015, en el que se formulan recomendaciones normativas para enmendar la Ley del Trabajo. Tras una serie de actividades de promoción exitosas y la aplicación de una estrategia de comunicación concebida para captar la atención de los medios de comunicación y los responsables de la formulación de políticas, el 31 de julio de 2015 se adoptó la nueva Ley del Trabajo que entró en vigor el 20 de agosto del mismo año. La nueva ley reduce la carga administrativa de los empleadores, introduce un componente de desempeño en la estructura salarial obligatoria y amplía de dos a tres años la duración máxima de los contratos de duración determinada.

191. Durante el bienio se elaboraron o actualizaron recursos de desarrollo de capacidades. El programa de formación sobre los elementos básicos de la seguridad y salud en el trabajo elaborado por el Centro de Turín para las organizaciones de empleadores dio lugar a la prestación de un cierto número de servicios nuevos o mejorados que han arrojado resultados más satisfactorios a nivel nacional. En más de 40 países se implantó una nueva herramienta informática, el sistema de base de datos para la gestión de la relación con el cliente (CRM), que ayuda a las organizaciones a realizar evaluaciones más adecuadas de las necesidades de sus miembros y permite profesionalizar la gestión de los miembros con el objeto de ofrecer servicios de mayor calidad.

4.3. Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores

192. Con el objetivo general de reforzar la capacidad de los sindicatos para cumplir plenamente sus funciones y responsabilidades como organizaciones encargadas de velar por los intereses de los trabajadores, la estrategia se centró en la protección de los trabajadores por medio de las normas internacionales del trabajo y en las medidas de respuesta a la crisis, que, entre otras cosas, han consistido en aumentar la tasa de afiliación, mejorar la calidad y la variedad de los servicios que se prestan a los miembros y promover la unidad sindical a través de plataformas de acción comunes.

193. Este enfoque ha servido de base a numerosas campañas exitosas que tienen como objetivo influir en la legislación laboral nacional y garantizar la ratificación o aplicación de las normas internacionales del trabajo. En la India, una plataforma nacional sentó las bases para la elaboración de la carta de reivindicaciones de 12 puntos de la Central de Sindicatos Indios. En las Bahamas, la plataforma de acción establecida para revisar la Ley de Relaciones Laborales e Institucionalizar el diálogo social en el país condujo a la creación de un comité nacional tripartito y a la adopción del diálogo social tripartito como un componente permanente del diálogo nacional sobre las políticas. En Mongolia, la Confederación de Sindicatos de Mongolia (CMTU), con el respaldo del comité nacional tripartito de trabajo y consenso social, emprendió una campaña en favor de la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), que obtuvo los resultados esperados. Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo sometió al Parlamento un proyecto refundido de la Ley del Trabajo revisada que contiene disposiciones en consonancia con lo dispuesto en el Convenio.

194. Un objetivo constante de las organizaciones de trabajadores consiste en aumentar la tasa de afiliación, de ahí que la Oficina haya prestado apoyo para que los sindicatos puedan llegar a los trabajadores más vulnerables, en particular a los trabajadores de la economía informal y a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En Egipto y Líbano se crearon nuevos

sindicatos para representar a los trabajadores domésticos. En Filipinas, las principales federaciones sindicales establecieron un grupo de trabajo sobre los trabajadores informales, redactaron una carta magna de los trabajadores en la economía informal y establecieron un programa de aprendizaje sobre la sindicación de los trabajadores en el siglo XXI, la cual incluye una estrategia para facilitar la sindicación de los trabajadores del sector informal. En América Latina y el Caribe, donde la economía informal está muy extendida, la OIT encaminó sus esfuerzos a lograr que las organizaciones de trabajadores nacionales estuvieran en condiciones de determinar y responder más eficazmente a las necesidades específicas de los trabajadores de la economía informal. Los sindicatos de México realizaron un inventario detallado de las organizaciones de base pertinentes a fin de poder adaptar mejor sus servicios y actividades de sensibilización.

195. Un aspecto fundamental del apoyo que la OIT presta a las organizaciones de trabajadores consiste en garantizar que la formulación y aplicación de la legislación laboral estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo. En la República de Moldova, los sindicatos mejoraron su capacidad para hacer uso de los mecanismos de control de la OIT. A raíz de una reclamación presentada en 2013 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la Confederación Sindical Nacional de Moldova se apoyó en las conclusiones de la Comisión para propugnar cambios en las enmiendas a la legislación relativa a la inspección del trabajo. En consecuencia, el Gobierno decidió modificar las enmiendas propuestas de modo que estuvieran en conformidad con las normas internacionales del trabajo. En el territorio palestino ocupado, la Federación General de Sindicatos Palestinos participó activamente en las negociaciones en torno a las enmiendas a la Ley del Trabajo a fin de cerciorarse de que dichas enmiendas estuvieran en conformidad con las normas internacionales del trabajo y los derechos sindicales, así como en la redacción de una nueva ley de seguridad social en consonancia con los principios establecidos en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

196. La OIT promovió la colaboración transfronteriza entre las federaciones sindicales, habida cuenta de que ello permite abordar cuestiones y problemas comunes y obtener resultados de forma eficaz y eficiente. En las Américas, una plataforma compartida para la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), dio lugar a seis ratificaciones durante el bienio (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Panamá). La Federación de Sindicatos de China (ACFTU) estableció una plataforma de colaboración entre las empresas chinas y los sindicatos africanos con el fin de sensibilizar a las empresas chinas que operan en África sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

197. Se fomentaron el establecimiento de redes y la cooperación transfronteriza con el fin de mejorar la eficacia de los servicios que los sindicatos prestan a sus afiliados, en particular con respecto a las migraciones laborales. A raíz de la campaña de sensibilización a escala interregional en favor de la cooperación sindical en materia de migraciones laborales entre los países de origen y de destino (que en 2013 contó con el apoyo de la OIT), muchos sindicatos concertaron acuerdos bilaterales en África, Asia, América Latina, Oriente Medio y África del Norte. La Confederación de Sindicatos Árabes, el Consejo Sindical de la ASEAN y el Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional suscribieron un Memorando de Entendimiento para promover la cooperación interregional en materia de migraciones laborales y definir una posición común en relación con las iniciativas en curso sobre migraciones laborales. Esta iniciativa fue respaldada por una campaña de sensibilización sobre las migraciones laborales y la trata de personas en Oriente Medio que la OIT puso en marcha a través de los medios de comunicación regionales; mediante esta campaña, en la que participaron sindicalistas, profesionales de los medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales defensoras de los derechos que se ocupan de cuestiones relacionadas con las migraciones,

se divulgó información sobre cuestiones relacionadas con los derechos y se establecieron vínculos entre las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes. Varias iniciativas también reforzaron la capacidad de los sindicatos para abordar las necesidades de los trabajadores migrantes en Asia Sudoriental. En Myanmar, los sindicatos establecieron un centro de recursos para trabajadores migrantes que hace hincapié en la lucha contra la trata de personas, adoptaron un plan de acción para la protección de los trabajadores migrantes y realizaron aportes para el proyecto de política migratoria del Gobierno. Asimismo, los sindicatos establecieron redes de comunicación especiales sobre migraciones con las federaciones sindicales de Malasia y Tailandia. Sobre la base de iniciativas anteriores para sindicar a los trabajadores migrantes, los sindicatos camboyanos y tailandeses suscribieron un memorando de entendimiento sobre iniciativas conjuntas para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, en particular en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil. Los sindicatos camboyanos establecieron un centro de asistencia con personal especializado en la ayuda a los trabajadores migrantes.

4.4. Fortalecer la gobernanza a través del diálogo social mundial a nivel sectorial

198. La Oficina promueve el diálogo social sectorial mediante la celebración de reuniones a nivel mundial, regional y nacional que ofrecen a los mandantes una plataforma ideal para abordar las nuevas cuestiones de interés en diversos sectores económicos. Estas reuniones ofrecen a los mandantes una oportunidad única para comprender más claramente las posiciones de cada cual sobre estas cuestiones, definir posiciones comunes y adoptar documentos de orientación o recomendaciones sobre las medidas que la Oficina y los mandantes deberían tomar.

199. En el bienio 2014-2015 se promovió el diálogo social a escala mundial mediante la celebración de 12 reuniones sectoriales tripartitas, foros de diálogo mundial y reuniones de expertos.

200. Las nuevas cuestiones de interés se abordaron en siete foros de diálogo mundial y una reunión sectorial tripartita en los que se trataron cuestiones de ámbitos muy diversos (construcción e infraestructuras; electrónica; medios de comunicación y cultura; administración pública; comercio minorista; transporte por carretera; servicios de telecomunicaciones y sector de los centros de llamadas; industrias de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado). En cada uno de estos eventos los mandantes formularon recomendaciones que brindan orientaciones sobre preocupaciones prioritarias en sectores específicos con el objeto de influir en la formulación de políticas y el desarrollo de programas. Para dar seguimiento a las reuniones sectoriales mundiales celebradas en bienios anteriores se organizaron talleres regionales en África (educación), Asia y el Pacífico (servicios financieros y minería) y las Américas (productos químicos).

201. La Oficina también organizó reuniones de dos órganos tripartitos permanentes de los sectores marítimo y de la educación, a saber, la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, y la 12.ª reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART). Además, dos reuniones tripartitas de expertos dieron lugar a la adopción de pautas sectoriales para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y las inspecciones del Estado del pabellón en el sector de la pesca, respectivamente, con el objeto de contribuir a la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), y del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). El Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo celebró su primera reunión y adoptó una serie de enmiendas que fueron aprobadas en la 104.ª reunión de la CIT en 2015.

202. Los resultados de las reuniones sectoriales también han contribuido a mejorar la coherencia de las políticas y los programas, así como a consolidar las alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y diferentes organizaciones internacionales y multilaterales, cuyos mandatos son a menudo de ámbito sectorial. Dichas alianzas constituyen un motor

importante de la labor de la OIT a escala mundial, ya que garantizan la incorporación sistemática del componente de trabajo decente y potencian el impacto de las intervenciones sectoriales en este ámbito. En el bienio 2014-2015, la Oficina propició la coherencia de las políticas mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con 33 organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales para promover el trabajo decente en varios sectores.

203. La OIT reforzó su compromiso con respecto al cambio climático y movilizó a sus mandantes tripartitos a fin de que participaran activamente en los diálogos y procesos en torno a esta cuestión. Un logro fundamental en este sentido fue la mesa redonda temática de alto nivel sobre el cambio climático y el mundo del trabajo que tuvo lugar en la 104.ª reunión de la CIT. Este evento contribuyó a mejorar la comprensión de estas cuestiones y propició una mayor sensibilización en favor de la inclusión del trabajo decente en los procesos de diálogo sobre las políticas relacionadas con el cambio climático, en particular en el acuerdo alcanzado en 2015 en la Conferencia sobre el Cambio Climático de París (CP 21).

4.5. Igualdad de género y no discriminación

204. A escala mundial, la Oficina propugnó la inclusión de la igualdad de género y la no discriminación en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el objetivo 8 sobre el trabajo decente y el objetivo 5 sobre la igualdad de género. La OIT también participó activamente en el proceso de Beijing+20, cerciorándose de que las conclusiones de los estudios regionales pusieran de relieve la importancia del trabajo decente. En colaboración con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el FMI y el Banco Mundial, la OIT formuló una serie de recomendaciones que influyeron en el compromiso del G-20 de reducir en un 25 por ciento las diferencias en las tasas de participación de los hombres y las mujeres en la fuerza de trabajo antes de 2025; se espera que gracias a esta iniciativa puedan incorporarse más de 100 millones de mujeres en la fuerza de trabajo. La Organización colaboró con otros organismos de las Naciones Unidas en el marco de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Alianza de las Naciones Unidas con los Pueblos Indígenas con miras a promover la adopción de políticas, textos legislativos, y programas y estrategias de desarrollo nacionales más inclusivos y basados en los derechos.

205. El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015 es la herramienta operativa de que se sirve la Organización para aplicar su política de igualdad de género, y la iniciativa para el centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo es el marco general para promover la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Estas dos cuestiones se abordaron a través de iniciativas específicas y fueron incorporadas en todas las esferas de resultados. A raíz de las campañas de sensibilización en favor de la designación de un mayor número de mujeres para la CIT, la proporción de delegadas y consejeras que participan en la Conferencia pasó del 27 por ciento en 2013 al 30 por ciento en 2015, primer año en que se registra una tasa de participación semejante. En el bienio 2014-2015 también se alcanzó y superó ampliamente otra de las metas, la de utilizar indicadores que incluyan cuestiones de género en un 35 por ciento de los PTDP como mínimo; el 50 por ciento de los indicadores incluyeron cuestiones de género, porcentaje que en el bienio 2008-2009 fue inferior al 10 por ciento. Muchos resultados de los programas por país relacionados con resultados del Programa y Presupuesto también abordaron la igualdad de género y la no discriminación.

206. Durante el bienio la OIT puso en marcha su estrategia y plan de acción 2014-2017 sobre la inclusión de la discapacidad, la primera estrategia y plan de acción de esta naturaleza. El plan de acción combina medidas de integración y actividades específicas en función de la discapacidad. En 2015, la OIT también publicó sus primeros documentos temáticos y de trabajo basados en investigaciones que la propia Organización realizó a nivel de los países sobre la discriminación de las trabajadoras y los trabajadores homosexuales, bisexuales y transgénero.

207. A continuación se mencionan algunos ejemplos de resultados obtenidos con el apoyo de la OIT con respecto a la igualdad de género y la no discriminación:
    - En Jordania, en 2015 se puso en marcha una campaña para promover la igualdad de remuneración de los hombres y las mujeres que trabajan como docentes en colegios privados; esta campaña contó con el apoyo de la Comisión Directiva Nacional para la Igualdad de Remuneración.
    - En Viet Nam, en mayo de 2015 se adoptó el código de conducta tripartito sobre acoso sexual en el lugar de trabajo con el objeto de promover el cumplimiento de la legislación laboral.
    - En la ex República Yugoslava de Macedonia, en marzo de 2015 se introdujeron enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales con el objeto de extender la protección de la maternidad a las trabajadoras con contratos de duración determinada.
    - En Bangladesh, el nuevo marco nacional de calificaciones profesionales y técnicas permite que las mujeres que se desempeñan como mecánicas de motocicletas participen en los programas de formación reconocidos a escala nacional.
    - En Senegal, en diciembre de 2014 se adoptó por consenso tripartito un plan de acción para la ratificación y aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
    - En Sudáfrica, los puntos focales responsables de la formación en cuestiones de género, los educadores, los negociadores y las dirigentes sindicales participaron en actividades de formación destinadas a reforzar su capacidad de acercamiento a las trabajadoras rurales e informarles sobre el ejercicio del derecho de libertad sindical.
    - En Costa Rica, en el marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción se incorporaron cuestiones de género en algunas iniciativas como el Programa Creando Empresarias, que ofrece formación y asesoramiento a 5 000 empresas dirigidas por mujeres; por otra parte, los sindicatos realizaron una auditoría participativa de género de la OIT y actualmente están poniendo en práctica sus recomendaciones.
    - En Costa Rica, Guatemala y Perú, los trabajos de investigación de la OIT aportaron datos e informaciones sobre los problemas específicos con que tropiezan las mujeres en las zonas rurales, que servirán de base para adoptar medidas al respecto.
    - En El Salvador, el Ministerio de Economía presentó en 2015 su Política Institucional de Equidad de Género.
    - El Gobierno del Pakistán elaboró su primera ley modelo sobre no discriminación en el lugar de trabajo para su aplicación a escala provincial. El gobierno de la provincia de Khyber Pakhtunkhwa revisó todas las nuevas leyes laborales (promulgadas en 2013) en función de criterios que tienen en cuenta la perspectiva de género.

4.6. Trabajo infantil y diálogo social

208. En 2014 y 2015, el Premio Nobel de la Paz otorgó un reconocimiento mundial a dos de los valores fundamentales de la OIT, a saber, la lucha contra el trabajo infantil y la promoción del diálogo social a nivel nacional.

209. Kailash Satyarthi, un prominente defensor de la educación para todos y de la participación de los niños en la campaña contra el trabajo infantil, y Malala Yousafzai compartieron el Premio Nobel de la Paz en 2014 por su «contribución a la lucha contra la opresión de los niños y los jóvenes y en favor del derecho de todos los niños a la educación».

210. La colaboración de la OIT con el Sr. Satyarthi se inició a principios de la década de 1990 a través de la Fundación Niños Trabajadores en Asia y del apoyo de la OIT a la labor de Bachpan Bachao Andolan (BBA) (campaña para salvar a la infancia), movimiento comunitario creado por el Sr. Satyarthi. La idea pionera de BBA de crear aldeas adaptadas a los niños contribuyó a la adopción por la OIT de un enfoque del trabajo infantil integrado y basado en la realidad local.

211. Desde entonces, esta colaboración ha consistido principalmente en actividades de sensibilización a través de la Marcha Global contra el Trabajo Infantil. Establecida con el apoyo de la OIT en lo tocante a su secretaría internacional y organizaciones miembro,

la Marcha Global entró a formar parte de una alianza con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Internacional de la Educación y numerosas organizaciones de la sociedad civil para promover la adopción de un nuevo convenio de la OIT para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. En junio de 1998 tuvo lugar una Marcha Contra el Trabajo Infantil que culminó en Ginebra tras haber pasado por 107 países. El Sr. Satyarthi trabajó con el Grupo de los Trabajadores en la reunión de la CIT en la que se adoptó por unanimidad el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Este instrumento, que ha sido objeto de 180 ratificaciones y una campaña apoyada por alianzas nacionales asociadas a la Marcha Global contra el Trabajo Infantil, se ha convertido rápidamente en el convenio de la OIT con un mayor número de ratificaciones.

212. En Túnez, con ayuda de los Gobiernos de Bélgica y Noruega, la OIT contribuyó a la institucionalización del diálogo social tripartito y facilitó el acuerdo sobre un contrato social que el Gobierno, una organización de empleadores (Unión Tunecina de Industria, Comercio y Artesanía (UTICA)) y una organización de trabajadores (Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT)) firmaron en enero de 2013. En virtud de este contrato social, el Gobierno y los interlocutores sociales se comprometían a trabajar conjuntamente para alcanzar cinco objetivos importantes de la transición política, en particular el establecimiento del consejo nacional de diálogo social.

213. En 2014, con el apoyo de la OIT, el Ministerio de Asuntos Sociales de Túnez elaboró un proyecto de ley en el que se definen las principales funciones y modalidades del Consejo Nacional del Trabajo. Se establecieron cinco comisiones tripartitas para hacer el seguimiento de la aplicación de las reformas enunciadas en el contrato social, es decir, la institucionalización del diálogo social; la seguridad social; las relaciones de trabajo y la formación profesional; la legislación laboral y el desarrollo regional.

214. La iniciativas de la OIT en favor del diálogo social ayudaron a los mandantes tripartitos a explicar los objetivos y la intención del nuevo contrato social a los funcionarios gubernamentales, empleadores y trabajadores de todos los niveles y todas las regiones; también contribuyeron a crear mayor conciencia sobre el trabajo decente y la importancia del consenso tripartito como mecanismo principal para responder a los desafíos sociales y económicos que se plantean a la sociedad tunecina en el período crítico en que se están sentando las bases de una democracia sostenible y una sociedad justa.

215. Las fructíferas negociaciones tripartitas que culminaron con el establecimiento de un nuevo contrato social también sirvieron para consolidar la posición de los dos interlocutores sociales que participaron en ellas (la UTICA y la UGTT) y facilitaron la adopción de un nuevo modelo de diálogo social nacional en que intervienen otras dos organizaciones de la sociedad civil: la Liga Tunecina de Derechos Humanos y el Colegio de Abogados de Túnez. El conjunto de estas cuatro organizaciones constituye el denominado Cuarteto de Diálogo Nacional Tunecino que en 2015 fue galardonado con el Premio Nobel de la Paz por haber facilitado la celebración de negociaciones pacíficas y la concertación de un acuerdo sobre la nueva Constitución (adoptada en 2014).

5. Principales actividades a nivel regional

216. En la presente sección se reseñan los principales logros alcanzados en las distintas regiones y se presenta una panorámica general de la situación de los PTDP. En los apartados correspondientes a cada región, se facilita información detallada acerca de países concretos en los que la OIT y los mandantes aplican de consuno diversos programas en el marco de la ejecución de los PTDP integrados. La información correspondiente a los resultados por país se encuentra disponible en línea: www.ilo.org/program.

5.1. Región de África

217. A pesar del crecimiento económico observado en numerosos países africanos, el desempleo y el subempleo, especialmente entre los jóvenes de ambos sexos, siguen figurando entre los principales desafíos que afronta la región en la esfera del trabajo decente. En consonancia con las decisiones que se adoptaron en la undécima y la duodécima Reuniones Regionales Africanas con respecto al Programa de Trabajo Decente en África, la OIT también centró su labor bienal en mejorar la protección y las condiciones laborales del creciente número de africanos que emigra hacia otros países de la región o hacia otros continentes en busca de oportunidades de trabajo decente, así como de las personas excluidas del sistema de protección social.

218. A continuación se reseñan los principales logros alcanzados gracias a diversas iniciativas regionales emprendidas con el apoyo de la OIT, que han ejercido un efecto cascada en determinados países y comunidades económicas regionales de África.

219. *Fortalecimiento de la gobernanza de las migraciones laborales.* Se han logrado avances notables en la instauración de mecanismos eficaces e inclusivos de gobernanza de las migraciones laborales en la región. A tal efecto, la consolidación de las alianzas con organizaciones regionales e internacionales ha resultado esencial. Entre los resultados de estas alianzas cabe mencionar la aprobación por la Asamblea de la Unión Africana, en enero de 2015, del programa conjunto sobre gobernanza de las migraciones laborales para el desarrollo y la integración de África, que cuenta con el apoyo de la Unión Africana, la OIT, la OIM y la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (CEPA) y se fundamenta en las normas internacionales del trabajo. En abril de 2015, se creó el Comité Consultivo Tripartito sobre Migraciones Laborales de la Unión Africana, que constituye el primer foro de diálogo social de carácter tripartito a escala continental para las migraciones laborales. En junio de 2015, la Asamblea de la Unión Africana adoptó una declaración innovadora en materia de migración, en la que se establece un mecanismo armonizado con el objeto de garantizar que la educación superior en África sea compatible y homologable, así como de permitir el reconocimiento de titulaciones académicas, con miras a facilitar la transferibilidad de los conocimientos teóricos y prácticos y las competencias técnicas en el seno del continente. En octubre de 2015, los participantes en la primera reunión del Comité Técnico Especializado en Educación, Ciencia y Tecnología de la Unión Africana adoptaron la iniciativa Skills for Africa, cuyo objetivo consiste en facilitar la circulación de talentos y competencias en la región. En 2015, la OIT elaboró su primer informe exhaustivo sobre estadísticas de migración laboral en África, con arreglo a los métodos armonizados de compilación de estadísticas sobre migración laboral y basándose en los datos recabados en 32 países.

220. A escala subregional, los Ministerios de Trabajo y Empleo de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), con el apoyo de la OIT, adoptaron el marco de políticas de migración laboral de la SADC en 2014. Ese mismo año, la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) aprobó un plan de acción para la mejora de las estadísticas relativas a los mercados de trabajo y las migraciones laborales.

221. *Lucha contra el desempleo juvenil.* En septiembre de 2015, la Iniciativa Conjunta de Empleo para los Jóvenes en África, respaldada por la Comisión de la Unión Africana (AUC),

el Banco Africano de Desarrollo (BAfD), la CEPA y la OIT, fue objeto de revisión antes de ser aprobada por el nuevo Presidente del BAfD y el Director General de la OIT. El empleo juvenil se ha integrado en el Programa de Desarrollo de la Infraestructura en África de la Unión Africana, al frente del cual se hallan la AUC, la secretaría de la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD) y el BAfD. Además, se ha forjado una nueva alianza con la NEPAD en pro del empleo de los jóvenes. La OIT también contribuyó a los aspectos operativos de la política de la Unión Africana en materia de desarrollo de las competencias profesionales, y participó en el examen de mitad de período del plan operativo de la política africana sobre la juventud.

222. *Ampliación de la protección social.* En el marco de la estrategia encaminada a la extensión de la protección social a los trabajadores rurales y de la economía informal, tal y como se prevé en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la OIT y la FAO respaldaron los esfuerzos realizados por la Unión Africana con el fin de integrar la protección social en el Programa General para el Desarrollo de la Agricultura en África de la NEPAD. Dicho programa tiene por objeto principal el fortalecimiento de las capacidades, con el fin de intensificar la colaboración entre los departamentos nacionales de agricultura y las autoridades competentes en materia de protección social, y se está aplicando de forma experimental en países como Etiopía y Kenya. La OIT también secundó iniciativas encaminadas a afianzar las capacidades de las comisiones económicas regionales, en particular la CEDEAO y la Comunidad de África Oriental, para facilitar la cooperación interministerial.

223. *Alianzas con instituciones regionales y las Naciones Unidas.* La cooperación entre la Unión Africana y la OIT ha consistido principalmente en favorecer la adopción y aplicación de políticas y programas de trabajo decente considerados sumamente prioritarios. En enero de 2015, la Asamblea de la Unión Africana adoptó la Declaración y el Plan de Acción sobre el empleo, la erradicación de la pobreza y el desarrollo inclusivo. Dicha iniciativa de trabajo decente, que está previsto que se aplique por un período de diez años en todo el continente de forma sistemática y coordinada y cuente con los recursos necesarios en el marco de la Agenda 2063 de la Unión Africana, gira en torno al empleo juvenil, la migración laboral y la protección social. La OIT y la AUC copresiden el Subgrupo Temático sobre Empleo y Trabajo del Mecanismo de Coordinación Regional de las Naciones Unidas. La existencia de un marco de trabajo decente bien definido para todo el continente, así como de un mecanismo de coordinación estratégica con las Naciones Unidas, ha contribuido de manera significativa a la consecución de los resultados en la región mencionados *supra*. La OIT también se ha asociado con la CEPA y el BAfD con miras a la formulación de estadísticas del trabajo, incluidos material didáctico y directrices sobre métodos de encuesta de población activa dirigidos a los mandantes, e iniciativas de creación de capacidades para la realización de dichas encuestas.

Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

224. En toda la región, los mecanismos tripartitos a nivel nacional encargados de la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los PTDP han desempeñado un papel destacado en la promoción y el fomento del diálogo social y, en ciertos casos, en la revitalización de los mecanismos y estructuras de diálogo social existentes. En Kenya, el comité de aplicación del PTDP ha adquirido la condición jurídica de subcomité del Consejo Nacional del Trabajo; en Sudáfrica, el PTDP se halla bajo la supervisión de un comité directivo del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC); en Mauricio, Nigeria, Sudáfrica, República Unida de Tanzanía, Uganda y Zambia, un comité directivo nacional de carácter tripartito ejerce las funciones rectoras en materia de aplicación, seguimiento y evaluación de los PTDP, y, en el plano subregional, la SADC utiliza su estructura tripartita de diálogo social para supervisar y controlar su Programa de Trabajo Decente.

225. En muchos países, los PTDP han influido en gran medida en la importancia que se otorga al mundo del trabajo en los marcos nacionales de desarrollo y los Marcos de Asistencia para el Desarrollo de las Naciones Unidas

Cuadro 8. *Situación de los PTDP en 2014-2015*

Países en los que se puso en marcha un PTDP en el curso del bienio	7	Angola, Camerún, Comoras, Etiopía, Madagascar, Nigeria, Somalia
Países cuyo PTDP se halla en proceso de ejecución	38	Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Gabón, Gambia, Guinea Bissau, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Malí, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Somalia, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzanía, Togo, Uganda, Zambia, Zimbabwe
Países cuyo nuevo PTDP aún se halla en proceso de elaboración	8	Argelia, Djibouti, Ghana, Guinea, Liberia, Rwanda, Sudán del Sur, Túnez

(MANUD), y han servido de plataforma para intensificar la colaboración entre la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas. En la República Unida de Tanzanía, gracias al Plan de las Naciones Unidas de Asistencia para el Desarrollo (PNUAD), las autoridades regionales han podido adoptar una declaración relativa a la creación de empleo para los jóvenes, en virtud de la cual se comprometen a ejecutar un plan con plazos definidos. En Madagascar, la alianza conformada por la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) posibilitó la adopción de un código de conducta destinado a combatir la explotación sexual de los niños con fines comerciales en el sector turístico. En el marco de un programa conjunto de las Naciones Unidas, la OIT, el PNUD, la ONUDI y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) respaldaron la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes de ambos sexos y el desarrollo de las pymes sostenibles en Mozambique. En el Camerún, la OIT, en colaboración con el PNUD, la OMS y el UNICEF, aportó contribuciones técnicas con miras a la elaboración de un plan de prestaciones básicas de seguridad social, que los interlocutores sociales aprobaron y el Gobierno adoptó por decreto nacional en agosto de 2014.

Logros alcanzados mediante la aplicación del PTDP en Sudáfrica

226. El PTDP para Sudáfrica (2010-2015) supone la culminación de un proceso de amplias consultas entre el Gobierno, los interlocutores sociales y la OIT, en el que participaron todos los mandantes representados en el NEDLAC. Las prioridades acordadas se ajustan a los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente: promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la ratificación y aplicación de las correspondientes normas internacionales del trabajo en vigor y la mejora de la administración del trabajo a fin de poder prestar servicios de empleo eficaces; fomentar la generación de empleo mediante la creación de un entorno propicio para el crecimiento intensivo en empleo y las empresas sostenibles, incluida la formalización de la economía informal; ampliar la cobertura de la protección social, y reforzar el tripartismo y el diálogo social.

227. Un Comité Directivo Nacional, adscrito al NEDLAC e integrado por representantes del Gobierno y de los interlocutores sociales, está encargado de supervisar la formulación, ejecución y gestión del PTDP de Sudáfrica. Dicho Comité proporciona una plataforma que los mandantes sudafricanos han venido utilizando cada vez más para prepararse a fin de poder participar activamente en eventos subregionales y regionales organizados por la SADC y la Unión Africana, así como en la CIT.

228. Se han alcanzado logros importantes en el país a lo largo del ciclo de planificación del PTDP y, en particular, durante el período 2014-2015, en ámbitos tales como el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo; la formalización de la economía informal; el VIH y el sida, y la mejora del sistema nacional de información sobre el mercado de trabajo con

Cuadro 9. *Cadena de resultados obtenidos en Sudáfrica*

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
• Prestó asistencia técnica y apoyo en materia de coordinación a la Comisión de Equidad en el Empleo, con miras a la elaboración de criterios y metodologías que permitiesen determinar qué actividades revestían un valor equivalente. • Facilitó asesoramiento técnico y apoyo para la realización de trabajos de investigación sobre buenas prácticas y metodologías internacionales que han de seguirse para aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. • Proporcionó asesoramiento técnico y orientación a la Dirección de Igualdad en el Empleo del Departamento de Trabajo en el proceso encaminado a determinar qué actividades revestían un valor equivalente.	En agosto de 2014, el Gobierno adoptó y publicó una serie de enmiendas al reglamento en materia de equidad salarial, con el objetivo de aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Dichas enmiendas comprenden criterios y metodologías que permiten determinar qué actividades revisten un valor equivalente. Se elaboró un código de buenas prácticas para la aplicación del reglamento en materia de equidad salarial, que se publicó en junio de 2015.
• Brindó apoyo al Departamento Nacional de Desarrollo de las Pequeñas Empresas en la celebración de consultas provinciales con comerciantes del sector informal y otros actores clave del ámbito de las pequeñas empresas, en el contexto de los preparativos para la elaboración de la estrategia nacional de fomento e integración de las empresas informales. • Brindó servicios de asesoramiento técnico y coordinación para la elaboración de dicha estrategia. • Apoyó la participación de representantes de los mandantes tripartitos en la Academia sobre Formalización de la Economía Informal del Centro de Turín en noviembre de 2014.	En febrero de 2014, el Consejo de Ministros aprobó la estrategia nacional de fomento e integración de las empresas informales, la cual comprende una serie de pilares de intervención acordes al Programa de Trabajo Decente y se centra en las mujeres, los jóvenes y otros grupos vulnerables.
• Proporcionó asesoramiento técnico y orientación a la organización de Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSA) en el diseño y la realización de una encuesta encaminada a recabar las opiniones de sus miembros sobre las propuestas de política para la reforma del seguro nacional de salud. • Facilitó la celebración de una reunión entre miembros de BUSA y empresarios, cuyo objetivo fue debatir varias reformas del sistema de salud y en la que se pudieron intercambiar experiencias internacionales.	A finales de 2014, el sector privado se posicionó con respecto a las propuestas de política para la reforma del seguro nacional de salud.

el fin de realizar un seguimiento de las tendencias en materia de trabajo decente, incluso en el ámbito de la economía informal (véase el cuadro 9).

229. El monto total de los recursos asignados en 2014-2015 al PTDP (procedentes de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO), la CSPO y las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 13 568 049 dólares de los Estados Unidos.

5.2. Región de América Latina y el Caribe

230. En respuesta a los desafíos y prioridades confirmados en la Declaración de Lima, que se adoptó en la decimoctava Reunión Regional Americana (2014), la labor desempeñada por la OIT durante el bienio se centró en abordar la desigualdad, la informalidad y el respeto de los derechos laborales, en especial, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, mediante políticas encaminadas a promover la inclusión socioeconómica, el empleo productivo y las empresas sostenibles.

231. A continuación se reseñan los principales logros alcanzados gracias a diversas iniciativas regionales.

232. *Formalización de la economía informal.* La mitad de la fuerza de trabajo de América

Latina y el Caribe está empleada en la economía informal. En esta esfera de importancia decisiva, la OIT consolidó su Programa Regional de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), convirtiéndolo en el principal repositorio regional de conocimientos sobre políticas de formalización a finales del bienio. A través de esta iniciativa, la Oficina encauzó una amplia gama de políticas y prácticas innovadoras en diversos países de la región, y facilitó la introducción de cambios legislativos y de políticas en la Argentina, Brasil, Colombia, México y Perú, entre otros países. En colaboración con el Centro de Turín, la Organización respaldó el primer foro regional organizado como medida de seguimiento a raíz de la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

233. *Observancia de los derechos laborales.* Esta cuestión ha sido objeto de intensas labores en el curso del bienio. La Oficina envió misiones de alto nivel a Chile, Ecuador, Guatemala y República Bolivariana de Venezuela, incluidos enviados especiales, con el fin de abordar los problemas identificados por los órganos de control de la OIT y prestar asistencia en la reforma de la legislación laboral. A la luz de la experiencia adquirida en Colombia, la Organización respaldó la creación de comisiones especiales de prevención y resolución de conflictos en Guatemala y Panamá.

234. *Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.* En colaboración con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, la OIT puso en marcha un programa de desarrollo de capacidades sobre libertad sindical y negociación colectiva destinado a las organizaciones de trabajadores, que se centró en el sector público, la reforma legislativa y la igualdad de género. Entre las iniciativas que han ayudado a las organizaciones de empleadores a analizar las políticas en materia de empresas sostenibles e influir en ellas cabe destacar una herramienta en línea que permite comparar información relativa a indicadores clave en este ámbito. Dicha herramienta se está adoptando en otras regiones.

235. *Promoción del empleo juvenil y desarrollo de las competencias profesionales de los jóvenes.* En esta esfera de importancia decisiva (empleo juvenil), la OIT ha creado una plataforma de intercambio de conocimientos que posibilita la divulgación de buenas prácticas e iniciativas relacionadas con la informalidad entre los jóvenes, el primer empleo, el espíritu empresarial y los derechos laborales. Se ha reforzado el papel que desempeña el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) como repositorio de conocimientos técnicos con la capacidad de proporcionar asesoramiento especializado respecto de las competencias necesarias para los empleos del futuro, así como de promover la cooperación Sur-Sur.

236. *Erradicación del trabajo infantil.* En esta región, aproximadamente 12,5 millones de niños y adolescentes son víctimas del trabajo infantil y, en su mayoría, realizan trabajos peligrosos. La estrategia «Crecer felices», elaborada en Chile, constituye un ejemplo de las medidas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de solucionar este problema. En el marco de una estrategia encaminada a agilizar los progresos, 25 países pusieron en marcha una iniciativa regional en 2014, cuyo objetivo consiste en erradicar el trabajo infantil en la región antes de 2025. En julio de 2015, la OIT respaldó la celebración de un foro de cooperación Sur-Sur, a raíz del cual distintos países de América Latina celebraron más de 50 acuerdos para el intercambio de experiencias en ámbitos tales como la transición de la escuela al trabajo, el trabajo infantil en el sector de la agricultura, la descentralización política y el trabajo infantil en las cadenas de valor.

237. *Alianzas con instituciones regionales y las Naciones Unidas.* El fortalecimiento de la alianza con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) resultó en una mejora de su capacidad para facilitar información actualizada sobre los mercados de trabajo regionales y efectuar investigaciones sobre políticas de desarrollo inclusivas en países específicos. En su calidad de miembro del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, la OIT ha dirigido diversos grupos interinstitucionales relacionados con la juventud y los

pueblos indígenas, y ha participado en muchos otros. La consolidación de las alianzas sobre temas específicos con diversos organismos de Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales ha permitido a la Organización influir para que dichos organismos y organizaciones hagan suyos algunos elementos del Programa de Trabajo Decente, dando así lugar a la elaboración de informes conjuntos sobre políticas, entre otros resultados.

Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

238. A finales del bienio, un total de 16 PTDP se hallaban en diferentes etapas de elaboración y aplicación en la región. El seguimiento de los programas en curso incumbe a comités tripartitos que, con frecuencia, forman parte de las instituciones nacionales de diálogo social.

239. Los siete miembros de la Organización de Estados del Caribe Oriental (OECO) han realizado y supervisado una serie de actividades a nivel de los países en el marco de un programa de trabajo decente dirigido a la subregión en su conjunto. La labor de la OIT en estos países ha sido concebida y gestionada habida cuenta de los distintos contextos nacionales.

240. Durante el bienio, los PTDP han seguido constituyendo una poderosa herramienta para fomentar el diálogo sobre cuestiones esenciales del mercado de trabajo entre los mandantes de la OIT, determinar prioridades comunes e integrar el programa de trabajo de la Organización en los marcos nacionales de desarrollo y otros esquemas de programación. Un examen interno del programa por país, efectuado en San Vicente y las Granadinas en 2014, puso de manifiesto la utilidad de los PTDP en la formulación de la legislación laboral, la elaboración de políticas y programas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo, y la creación de un sistema de información sobre el mercado de trabajo. En la Argentina, el PTDP ha desempeñado un papel fundamental en la mejora de la coordinación con el MANUD y la integración del Programa de Trabajo Decente en los planes de trabajo de otros organismos de las Naciones Unidas.

241. Los factores que más influyen en la capacidad de la Oficina para promover los PTDP siguen siendo el entorno y las prácticas de diálogo social de cada país. En 2016-2017, la labor de la OIT girará en torno a la prestación de apoyo en estas esferas, así como a la puesta en marcha de iniciativas encaminadas a formar a los mandantes en el ámbito de la gestión basada en los resultados y a conciliar los PTDP con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en aras de intensificar la incidencia de estos programas en la región.

Logros alcanzados mediante la aplicación del PTDP en la Argentina

242. Entre 2005 y finales de 2015, la Argentina completó tres PTDP consecutivos. Dichos programas se fundamentaron en los logros previamente alcanzados y las enseñanzas extraídas de ejercicios anteriores, y fueron supervisados y dirigidos por un comité tripartito que contó con el apoyo técnico de la OIT.

243. Las prioridades del PTDP ejecutado en la Argentina entre 2012 y 2015 consistieron en reducir la precariedad laboral y la informalidad, mejorar las condiciones de empleabilidad, promover el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consolidar la extensión de la cobertura de la protección social y promover un diálogo social efectivo junto con la igualdad de género como temas transversales.

244. Con el fin de incrementar sus repercusiones, la ejecución del PTDP en el bienio 2014-2015 se centró en la consecución de tres resultados:

Cuadro 10. *Situación de los PTDP en 2014-2015*

Países en los que se puso en marcha un PTDP en el curso del bienio	0	
Países cuyo PTDP se halla en proceso de ejecución	5	Argentina, Bahamas, Belice, Costa Rica, Guyana
Países cuyo nuevo PTDP aún se halla en proceso de elaboración	11	Argentina, Chile, Haití, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay

Cuadro 11. *Cadena de resultados obtenidos en la Argentina*

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
• Realizó estudios analíticos para respaldar la formulación de políticas (véanse los documentos titulados *Informalidad Laboral en la Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización* y *Caminos hacia la formalización laboral en la Argentina*). • Facilitó la organización de foros de discusión tripartita sobre la formalización, en particular, para los sectores a los que es difícil llegar. • Proporcionó asesoramiento técnico y creó herramientas con objeto de facilitar el registro en las zonas rurales, de conformidad con un Memorándum de Entendimiento suscrito con el Ministerio de Trabajo.	En virtud de la nueva Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, adoptada por el Congreso en mayo de 2014, se han establecido regímenes especiales de promoción del trabajo registrado; se ha creado un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales; se han incrementado las competencias en materia de inspección del trabajo del Ministerio de Trabajo; y se ha creado una Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular para los sectores complejos de fiscalizar. Dicha ley está en consonancia con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). En este marco legislativo, el Gobierno amplió el alcance de los acuerdos bipartitos especiales sobre acceso a la seguridad social para los trabajadores agrícolas, a fin de incluir otras actividades llevadas a cabo en las zonas rurales junto con una serie de cultivos adicionales.
• Brindó asistencia técnica a los consejos tripartitos de diálogo social y fomentó el intercambio de experiencias en el plano Sur-Sur, con el objetivo de facilitar el reconocimiento de las competencias. Ello incluyó una evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos de desarrollo de las competencias profesionales, así como una propuesta de normalización de los procedimientos de evaluación y certificación de competencias laborales en el sector de la construcción, en colaboración con los Ministerios de Trabajo de la Argentina y Chile.	En 2014, el Gobierno estableció un Consejo Nacional de Formación Continua y consolidó su estrategia de formación permanente, la cual se basa en la certificación y el ajuste de las competencias laborales. En mayo de 2015, los Ministerios de Trabajo de la Argentina y Chile firmaron un acuerdo bilateral a fin de normalizar el proceso de certificación de las competencias laborales.
• Proporcionó asesoramiento técnico en relación con el contrato de trabajo para el personal de casas particulares. • Redactó documentos de trabajo sobre políticas de prestación de cuidados, regímenes de protección social y políticas de empleo (2014) y sobre la inserción laboral de las trabajadoras domésticas paraguayas (2015). • Elaboró tres manuales de formación dirigidos al personal de casas particulares, a las cuidadoras y cuidadores de niños y niñas, y a las cuidadoras y cuidadores de personas mayores, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, así como un folleto para los trabajadores domésticos migrantes con información práctica sobre los derechos y obligaciones laborales vinculados a su condición de migrantes (2015).	En noviembre de 2013, el Gobierno ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y, en abril de 2014, aprobó un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, en el que se plasman algunas de las recomendaciones de la OIT. A fin de aplicar el nuevo régimen, el Gobierno puso en marcha campañas de sensibilización e iniciativas de creación de capacidad valiéndose de los productos de la OIT, entre otros insumos.

la integración de políticas de fomento del empleo, la formalización de la economía informal y la extensión de la cobertura de la protección social. La estrategia utilizada a tal efecto entrañó la coordinación del diseño y la aplicación del programa por país, con los recursos asignados en consecuencia, como factor clave de su éxito (véase el cuadro 11). El apoyo a la formalización, por ejemplo, giró en torno a la extensión de la cobertura de protección social a los trabajadores de la economía informal, especialmente en las zonas rurales; el desarrollo y la certificación de competencias profesionales, incluso para los trabajadores domésticos; y la migración laboral en sectores tales como la construcción, la confección, la agricultura, el comercio y el trabajo doméstico.

245. El monto total de los recursos asignados en 2014-2015 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 900 000 dólares de los Estados Unidos.

5.3. Región de los Estados árabes

246. Esta región atraviesa un período de inestabilidad política generalizada que se ha mantenido durante todo el bienio. La crisis de los refugiados sirios ejerció una presión considerable en las infraestructuras existentes y en un mercado de trabajo ya de por sí sometido a grandes tensiones, particularmente en Jordania y Líbano. Al mismo tiempo, ciertos países han tenido que afrontar las consecuencias humanitarias y económicas de los conflictos en curso. La caída de los precios del petróleo dio lugar a una reducción del espacio fiscal en países productores de petróleo, tales como los miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG).

247. En respuesta a estos desafíos, la OIT priorizó las intervenciones integradas. Las iniciativas de intercambio de conocimientos regionales e interregionales constituyeron uno de los pilares de la estrategia que la Organización puso en marcha con objeto de satisfacer las prioridades clave de la región en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. A continuación se destacan los principales logros alcanzados.

248. *Respuesta a la crisis de los refugiados sirios.* En Jordania y Líbano, la OIT apoyó una serie de actividades dirigidas a los refugiados y comunidades de acogida y centradas en la promoción del desarrollo y el empleo, con el objetivo primordial de mantener la estabilidad social y económica. En el marco de esta estrategia, la Organización participó activamente en la formulación y ejecución del Plan Regional de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Resiliencia (2015-2016), el Plan de Respuesta de Jordania (2015) y el Plan de Respuesta a la Crisis del Líbano (2015-2016), en los que se abordan los aspectos humanitarios y de desarrollo de forma integrada. La contribución de la OIT a estos planes se ha centrado principalmente en la creación de empleo y medios de subsistencia, las condiciones de trabajo y la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. La OIT organizó asimismo un diálogo interregional sobre las repercusiones de la crisis de los refugiados sirios en los mercados de trabajo de las comunidades de acogida, que permitió reforzar la coordinación entre los mandantes tripartitos de Egipto, Iraq, Jordania, Líbano y Turquía, con el objetivo de realizar análisis más precisos y dar una respuesta eficaz a la crisis en los planos nacional y regional.

249. *Promoción de una migración laboral equitativa.* La OIT respaldó el intercambio de buenas prácticas con respecto a los derechos de los trabajadores domésticos entre los países de origen y los países receptores. Un diálogo político interregional sobre flujos de mano de obra, dirigido a mandantes y expertos de los Estados árabes y de Asia y el Pacífico, desembocó en la formulación de una estrategia común en aras de la elaboración de un programa para una migración equitativa entre ambas regiones.

250. *Ampliación de la protección social.* A raíz de un seminario regional sobre protección social, organizado a mediados de 2014, los mandantes tripartitos de la región convinieron en la necesidad de adoptar políticas de protección social inclusivas. Este diálogo facilitó asimismo el avance hacia la consecución de resultados concretos en algunos países, incluida la elaboración de un plan de acción para el establecimiento de una nueva administración de seguridad social en el territorio palestino ocupado, así como la creación de un régimen de seguro de desempleo, que se halla en proceso de instauración en Omán.

251. *Fortalecimiento del diálogo social y las instituciones.* En cooperación con la Organización Árabe del Trabajo, la OIT organizó una serie de eventos regionales consagrados al desarrollo de la capacidad, que permitieron fomentar el diálogo social y reforzar las organizaciones de trabajadores. En el marco del apoyo brindado al Centro Regional Árabe de Administración del Trabajo y el Empleo, se tradujeron al árabe 28 publicaciones de la OIT cuyo contenido revestía un interés particular para las administraciones del trabajo de la región. Las iniciativas llevadas a cabo en colaboración con la junta ejecutiva del Consejo de Cooperación del Golfo se centraron en el respaldo y el fomento de la cooperación entre las instituciones de los países del Consejo en ámbitos tales como la resolución de conflictos, los derechos de los trabajadores migrantes, la inspección del trabajo, la política de empleo y la promoción del espíritu empresarial.

252. *Alianzas con organizaciones regionales y las Naciones Unidas.* La OIT siguió colaborando activamente con sus asociados del sistema de las Naciones Unidas a fin de lograr la coherencia en todo el sistema, especialmente, en relación con los MANUD (Iraq y Jordania), los marcos estratégicos de las Naciones Unidas (Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos y Kuwait), el fondo para la iniciativa Una ONU y los marcos de las Naciones Unidas relacionados con la crisis siria. La labor realizada por el equipo de las Naciones Unidas en el país con miras al examen anual del MANUD permitió integrar la intervención de emergencia de la OIT en la respuesta a la crisis de Gaza. La Organización también contribuyó al Plan de apoyo de las Naciones Unidas para la transformación de la Franja de Gaza y a la evaluación detallada de las necesidades de Gaza, haciendo especial hincapié en los aspectos relativos a la protección económica y social. La OIT participó en las consultas posteriores a 2015, incluido el proceso liderado por la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), a fin de brindar apoyo a la Liga de Estados Árabes en sus esfuerzos por definir una perspectiva árabe sobre la agenda para el desarrollo después de 2015.

Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

253. Los PTDP de esta región han constituido un marco sólido para la revitalización del diálogo y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes en materia de gobernanza del mercado de trabajo. En Jordania, el fomento del diálogo social condujo a la creación de mecanismos de negociación colectiva. Con el surgimiento de diversas organizaciones de trabajadores independientes, el PTDP facilitó un marco para la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, e impulsó un debate acerca de la revisión de la legislación y las políticas laborales. En Omán, el Programa de Trabajo Decente otorgó prioridad a la integración de la fuerza de trabajo nacional en la economía, la protección social y el diálogo social, lo cual se tradujo en la consecución de logros importantes, especialmente respecto del diálogo social en el sector del petróleo y el gas.

254. Debido a factores tales como la coyuntura política de la región, los PTDP se han aplicado con la flexibilidad necesaria para tener en cuenta los contextos nacionales y las necesidades y prioridades de cada mercado de trabajo. El Programa de Trabajo Decente (2013-2016), aprobado por los mandantes tripartitos en el territorio palestino ocupado, facilitó la creación de comités tripartitos temáticos, que a su vez aportaron notables contribuciones al tripartismo y al diálogo social en ámbitos tales como la seguridad social, el empleo de la mujer y la igualdad de remuneración, la SST y la reforma de la legislación laboral. En octubre de 2015, el Comité Tripartito Nacional de Seguridad Social aprobó la primera ley en materia de seguridad social aplicable a los trabajadores del sector privado y sus familias, y la remitió al Consejo de Ministros para su aprobación.

255. No obstante, existen desafíos recurrentes que obstaculizan la elaboración y aplicación de PTDP, incluidos los distintos grados de participación de los comités tripartitos en la supervisión de los programas por país y la falta de información estadística actualizada, lo cual dificulta a su vez el seguimiento de los progresos y los resultados obtenidos. En consecuencia, la participación de los mandantes en la elaboración y el seguimiento de la aplicación de los PTDP ha sido dispar, y se considera un ámbito esencial que cabe seguir mejorando.

Cuadro 12. *Situación de los PTDP en 2014-2015*

Países en los que se puso en marcha un PTDP en el curso del bienio	0	
Países cuyo PTDP se halla en proceso de ejecución	3	Jordania, Omán, territorio palestino ocupado
Países cuyo nuevo PTDP aún se halla en proceso de elaboración	1	Bahrein

Cuadro 13. *Cadena de resultados obtenidos en Jordania*

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
• En el marco del programa Better Work Jordania, la OIT prestó asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y a las asociaciones de empleadores y los sindicatos de la industria de la confección, a fin de incrementar la competitividad de dicho sector en la cadena mundial de suministro y fortalecer la capacidad del Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales para sostener esta acción. • Brindó apoyo a la unidad de inspección del trabajo del Ministerio de Trabajo, con objeto de mejorar las condiciones laborales en el sector de la confección a través de la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral nacional.	Se han mejorado las condiciones de trabajo en el sector de la confección debido a una observancia más estricta de las normas internacionales del trabajo y de la legislación laboral de Jordania, según se desprende de los informes sobre el cumplimiento del programa Better Work Jordania. El Gobierno y las asociaciones de empleadores y los sindicatos de la industria de la confección elaboraron una estrategia nacional para garantizar la sostenibilidad de dicha industria en Jordania. La mayor parte de las fábricas del país acataba las disposiciones del convenio colectivo sectorial que comenzó su segundo año de aplicación. Una adenda al convenio, firmada por las partes, permitiría eliminar por completo las prácticas discriminatorias antes de agosto de 2017.
• Facilitó asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales, con miras a la elaboración de una estrategia nacional aplicable a la industria de la confección de Jordania. • Proporcionó asesoramiento técnico y orientación a las asociaciones de empleadores y los sindicatos de la industria de la confección en la preparación del convenio colectivo, así como apoyo técnico para la redacción de una adenda encaminada a eliminar las prácticas discriminatorias en el trabajo. • Respaldó los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales con miras a la creación del consejo mixto sobre relaciones laborales en la industria de la confección de Jordania en marzo de 2015. • Prestó asistencia técnica en la creación del polígono industrial de Al-Hassan, el cual brindará a los trabajadores migrantes de la industria de la confección oportunidades sociales, en materia de salud y empoderamiento.	En marzo de 2015 se creó el Consejo Mixto sobre Relaciones Laborales en la Industria de la Confección de Jordania. Dicho Consejo está integrado por representantes de las asociaciones de empleadores y los sindicatos de la industria de la confección, y se encargará de supervisar la aplicación del acuerdo en vigor, así como de proporcionar un foro para la negociación de futuros acuerdos. En febrero de 2014 tuvo lugar la inauguración oficial del primer centro de trabajadores del polígono industrial de Al-Hassan. El Gobierno aprobó un nuevo contrato unificado para todos los trabajadores migrantes de la industria de la confección de Jordania en abril de 2015.
• Brindó asistencia técnica y orientación para la elaboración de una base de datos sobre el trabajo infantil a escala nacional, común para los Ministerios de Trabajo, Educación y Desarrollo Social y que permite recibir y transmitir información sobre trabajo infantil. • Respaldó la aplicación del Marco Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (NFCL) en las provincias, y proporcionó asistencia técnica y orientación para el diseño y la realización de una encuesta nacional sobre trabajo infantil. • Secundó un proyecto piloto encaminado a mejorar los sistemas de aprendizaje informal en el sector de la reparación de automóviles.	Más de 200 funcionarios de los tres ministerios clave (Trabajo, Educación y Desarrollo Social) recibieron formación relacionada con el uso de la base de datos, la cual utilizan cada vez más para la supervisión del trabajo infantil. El NFCL se ha aplicado en nueve de las 12 provincias, y los inspectores de trabajo, los trabajadores sociales y el personal docente han comenzado a adoptar medidas con respecto al trabajo infantil. En el marco de la iniciativa «Ciudades Amigas de la Infancia», el ayuntamiento del Gran Ammán supervisa el trabajo infantil a través de sus inspectores municipales, que han recibido formación al respecto con el apoyo de la OIT. A raíz de la aplicación del proyecto piloto, se creó un nuevo modelo para la mejora de los sistemas de aprendizaje, los cuales conectan el trabajo infantil y el empleo juvenil. Actualmente, 120 jóvenes están recibiendo formación por conducto de una alianza forjada con la Fundación Internacional de la Juventud.
• Realizó un estudio en el que evaluó distintas hipótesis y sus costos con miras al establecimiento de un piso de protección social nacional; y analizó las repercusiones de la instauración de dicho piso en la pobreza, las cuestiones de género, el empoderamiento de las mujeres y el trabajo infantil. • Organizó talleres de desarrollo de la capacidad en materia de pisos de protección social para los socios tripartitos. • Preparó reseñas y otros materiales divulgativos relacionados con los pisos de protección social. • Prestó asistencia técnica a los mandantes tripartitos, con miras a la ratificación del Convenio núm. 102, y evaluó la compatibilidad de la legislación jordana en materia de seguridad social con el Convenio.	En 2014, el Parlamento aprobó una enmienda a la Ley de Seguridad Social, habida cuenta los resultados de la séptima evaluación actuarial realizada por la OIT, así como de las recomendaciones contenidas en el examen jurídico de la Organización. Con la adopción de la nueva ley, Jordania aspira a universalizar la cobertura de seguridad social. Los mandantes tripartitos comenzaron a aplicar el piso de protección social en mayo de 2012 y, poco después, crearon una Junta Consultiva sobre Pisos de Protección Social de carácter tripartito. En febrero de 2014, Jordania ratificó el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Logros alcanzados mediante la aplicación del PTDP en Jordania

256. El PTDP para Jordania (2012-2015) es el programa más ambicioso de la OIT en la región. Dicho programa fue el resultado de estrechas consultas mantenidas con los mandantes tripartitos y se ajusta plenamente a las prioridades nacionales, la Estrategia Nacional de Empleo, el MANUD del país para 2013-2017 y el actual MANUD para 2015-2017. Sus tres prioridades son: mejorar las oportunidades de trabajo decente para los jóvenes, extender la seguridad social a los grupos más vulnerables de la sociedad y promover las oportunidades de empleo para todos, especialmente para los jóvenes.

257. Entre los principales logros alcanzados figuran la adopción del marco de la OIT para la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y la adopción de un enfoque inclusivo de la protección social (véase el cuadro 13). El PTDP también ha sido decisivo en la respuesta de la Organización a la crisis siria y su incidencia en los grupos de refugiados y las comunidades de acogida. En ese sentido, se adoptaron medidas tales como la creación de un equipo de tareas sobre medios de subsistencia, la realización de investigaciones sobre las repercusiones de la crisis en el mercado de trabajo, la ampliación de un proyecto en curso sobre trabajo infantil a fin de incluir a los niños refugiados sirios, y la ejecución de proyectos sobre medios de subsistencia en las provincias más afectadas. Durante el bienio, Jordania, con el apoyo de la OIT, ratificó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

258. El monto total de los recursos asignados en 2014-2015 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 16 800 000 dólares de los Estados Unidos.

5.4. Región de Asia y el Pacífico

259. Los compromisos contraídos en el marco del Decenio del Trabajo Decente en Asia (2006-2015) y las prioridades establecidas en la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2011) orientaron la labor efectuada durante el bienio. En una región en la que se registran algunas de las tasas de informalidad y movilidad de mano de obra más elevadas del mundo, el apoyo de la OIT se ha centrado principalmente en la migración laboral, la protección social y las condiciones de trabajo.

260. A continuación se reseñan los principales logros alcanzados gracias a iniciativas regionales.

261. *Gestión de la movilidad de la mano de obra.* La movilidad de la mano de obra sigue siendo una cuestión prioritaria para las tres subregiones de Asia y el Pacífico, así como para los mandantes tripartitos. Durante el bienio, la OIT respaldó la creación y puesta en marcha de la base internacional de datos estadísticos sobre migración laboral de la ASEAN. Dicha base contiene datos gubernamentales oficiales acerca del número y los flujos de trabajadores migrantes presentes en los diez países miembros de la ASEAN, desglosados por sexo y nacionalidad. Con el apoyo de la OIT, el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC) adoptó un plan de trabajo trienal en materia de creación de capacidad e investigación, que permitió la elaboración del acuerdo de cooperación intersindical del ATUC, suscrito por diversos sindicatos de la ASEAN, como estrategia de promoción del trabajo decente para los trabajadores migrantes. El Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional, el ATUC y la Confederación Árabe de Sindicatos suscribieron un Memorando de Entendimiento relativo a la protección y el bienestar de los trabajadores migrantes, el cual contempla ocho medidas específicas para su adopción por los sindicatos de estas regiones. Con el respaldo de la OIT, la Confederación de Empleadores de la ASEAN (ACE) adoptó un plan de acción trienal encaminado a intensificar la incidencia de la política de la ACE en los procesos de migración laboral de la ASEAN, aumentar la visibilidad de la organización entre sus miembros y otras partes interesadas, e incrementar el grado de compromiso institucional de sus integrantes. La ACE también se ha posicionado

con respecto a la política regional en torno a cuatro cuestiones relacionadas con la movilidad de los trabajadores: la movilidad de las competencias, la SST y la productividad, la contratación y el trabajo forzoso.

262. *Ampliación de la base de conocimientos de la OIT.* La Red de investigación de Asia Meridional sobre empleo y protección social para un crecimiento inclusivo, entre cuyos miembros figura la OIT, ha seguido desempeñando un papel protagonista en el ámbito de la investigación sobre cuestiones atinentes al empleo y la protección social en la subregión. Se realizaron trabajos de investigación sobre diversos temas, incluido el sector manufacturero en el sur de Asia, y se puso en marcha un programa de formación en materia de economía laboral para jóvenes especialistas de Asia Meridional. La OIT apoyó la realización de una encuesta de los empleadores de los diez países miembros de la ASEAN, cuyos resultados sirvieron de base para la elaboración del informe de los empleadores de la ASEAN titulado *The Road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations*, el cual se publicó con ocasión de la reunión anual de la ACE en mayo de 2014. Seis comunidades de intercambio de prácticas gestionadas por la OIT siguieron facilitando información actualizada sobre eventos y recursos de conocimientos. Entre estas comunidades cabe destacar la Red de conocimientos de Asia y el Pacífico sobre competencias y empleabilidad, la cual, gracias a sus 704 miembros y sus 903 recursos de conocimientos, superó las metas que se había fijado para finales del bienio el 30 de julio de 2015.

263. *Alianzas con organizaciones regionales y las Naciones Unidas.* La cooperación con el Banco Asiático de Desarrollo (BAD) y el Banco Mundial se intensificó considerablemente durante el bienio y permitió la redacción de un informe conjunto, titulado *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*, que se basó en datos empíricos sólidos, así como en las consultas celebradas con los mandantes tripartitos de los países de la ASEAN. La alianza con el BAD se reforzó aún más gracias al primer acuerdo de asistencia técnica que ambas organizaciones suscribieron en 2015 con objeto de mejorar los resultados de los mercados de trabajo de los países insulares del Pacífico (Fiji, Palau y Papua Nueva Guinea). La OIT lideró una serie de iniciativas emprendidas en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas a fin de promover el Programa de Trabajo Decente en Asia y el Pacífico, incluidos los preparativos del informe sobre cuestiones relacionadas con la protección social del GNUD para Asia y el Pacífico, dirigido a los equipos de las Naciones Unidas en el país y elaborado por un grupo de trabajo técnico sobre protección social en el marco del mecanismo del GNUD para Asia y el Pacífico, así como de un informe sobre juventud y desarrollo sostenible, elaborado por un grupo de trabajo técnico sobre juventud en el marco del Mecanismo de Coordinación Regional de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP).

Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

264. A finales de 2015, la Oficina había respaldado más de 20 Programas de Trabajo Decente por País que se encontraban en distintas fases de elaboración y aplicación. En 12 de los países beneficiarios se crearon comités tripartitos de supervisión oficiales con el mandato de dirigir la aplicación del programa; mientras que en otros se recurrió a las instituciones tripartitas y las plataformas de diálogo existentes.

Cuadro 14. *Situación de los PTDP en 2014-2015*

Países en los que se puso en marcha un PTDP en el curso del bienio	0	
Países cuyo PTDP se halla en proceso de ejecución	14	Afganistán, Bangladesh, Camboya, China, India, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Nepal, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Samoa, Sri Lanka, Vanuatu, Viet Nam
Países cuyo nuevo PTDP aún se halla en proceso de elaboración	8	Bangladesh, Camboya, China, Mongolia, Myanmar, Pakistán, Islas Salomón, Timor-Leste

Cuadro 15. *Cadena de resultados obtenidos en el Pakistán*

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
• Prestó asistencia técnica a los mandantes tripartitos en: *a)* la creación de comités consultivos tripartitos en los planos federal y provincial; *b)* la concepción y realización de análisis sobre las deficiencias en materia de aplicación de los convenios ratificados; *c)* el diseño de un programa global para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como base para la movilización de recursos; *d)* la colaboración con los donantes con miras a la movilización de recursos; *e)* la creación de una unidad encargada de la elaboración de memorias relativas a las normas internacionales del trabajo en el seno del Ministerio de Trabajo, y el desarrollo de sus capacidades; *f)* la colaboración con el sector privado (empresas), con miras a promover la observancia de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social; *g)* la constitución de un foro de compradores en el sector textil, y *h)* la organización de la primera Conferencia del Trabajo de Asia Meridional. • Proporcionó asesoramiento técnico y orientación en la elaboración de propuestas de proyectos relativas al trabajo infantil y la servidumbre por deudas en Punyab, y a la erradicación del trabajo infantil en Baluchistán	El país emprendió un proceso encaminado a erradicar las formas inaceptables de trabajo a través de un amplio conjunto de medidas, entre las que figuran la formulación de una legislación laboral conforme a las normas internacionales del trabajo y la creación de un mecanismo de supervisión tripartito; la puesta en marcha de iniciativas privadas (empresariales) en materia de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; la prestación de apoyo a los trabajadores de la economía informal que dio lugar a la constitución de dos nuevos sindicatos, uno para los trabajadores del sector de la agricultura y la pesca, y otro para los trabajadores domésticos; el establecimiento de un mecanismo eficaz de elaboración de memorias sobre los convenios ratificados; un proyecto integrado sobre trabajo infantil y servidumbre por deudas con un fondo de 51 millones de dólares de los Estados Unidos procedente del gobierno de Punyab; un proyecto destinado a la erradicación del trabajo infantil en Baluchistán, en el que el Gobierno invirtió 400 000 dólares de los Estados Unidos; y la realización de encuestas sobre el trabajo infantil en diez distritos de Punyab y cuatro distritos de Baluchistán, con el apoyo técnico de la OIT y la financiación conjunta de los gobiernos provinciales, el UNICEF y la OIT.
• Brindó asistencia técnica a las cuatro provincias para «provincializar» la legislación laboral. • Diseñó dos nuevos proyectos de cooperación para el desarrollo, con fondos de la Unión Europea y los Países Bajos, para reforzar la administración y la inspección del trabajo en los próximos tres a seis años. • Organizó cursos de formación en materia de inspección del trabajo y SST, de los que se beneficiaron 120 inspectores del trabajo y empleadores de la provincia de Sind en 2014. • Facilitó asesoramiento técnico y orientación para la aplicación del Plan de acción conjunto sobre SST (2013-2016) en la provincia de Sind. • Prestó asistencia técnica en la concepción de un sistema de inspección del trabajo informatizado que integra la perspectiva de género a escala federal y provincial.	El sistema de administración del trabajo se ha reforzado de forma significativa mediante la aplicación de un conjunto de medidas integrales que ha mejorado tanto la inspección del trabajo y la SST como los sistemas de información y análisis del mercado de trabajo. En los planos federal y provincial, se estableció un mecanismo de elaboración de informes sobre la inspección del trabajo en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género.
• Realizó diversos estudios analíticos e informes, incluidos un análisis exhaustivo de la situación del empleo en la provincia de Khyber Pakhtunkhwa y un trabajo de investigación en el que se destacan las disparidades de género en lo que atañe a la participación en la fuerza de trabajo. • Brindó asistencia técnica a la Comisión de Educación Superior para la introducción de los programas y herramientas propuestos en el marco de la iniciativa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN); aportó amplias contribuciones a la Comisión Nacional de Formación Profesional y Técnica con miras a la elaboración de un proyecto de política nacional en materia de educación y formación técnica y profesional (EFTP); y facilitó contribuciones técnicas al proyecto de ley sobre el aprendizaje. • Organizó una visita de estudios a Bangladesh, con el fin de aclarar a los funcionarios paquistaníes encargados de la EFTP todos los aspectos del programa de aprendizaje que están aplicando en los sectores en auge (véanse las industrias del cuero y la confección). • Organizó una conferencia subregional sobre los cursos de aprendizaje en Asia Meridional, con objeto de promover el intercambio de conocimientos entre las autoridades competentes en materia de formación en la subregión.	Un gobierno provincial adoptó un enfoque integrado respecto del empleo y las competencias; se adoptó la primera política nacional de EFTP y la Ley de Aprendizaje fue objeto de revisión; el espíritu empresarial se reforzó mediante la introducción de programas relacionados con la iniciativa IMESUN en nueve universidades públicas; y se pusieron en marcha programas de desarrollo de competencias destinados a las comunidades vulnerables, incluidos los campesinos sin tierra en los distritos propensos a las inundaciones, las personas temporalmente desplazadas y las comunidades rurales.

265. Los PTDP han resultado ser una herramienta extremadamente útil para la definición de esferas de interés común y la creación de alianzas de colaboración en todos los niveles y países, desde economías tan grandes y diversas como China e India hasta países menos adelantados y Estados frágiles.

266. En el Pacífico, donde ciertas áreas centrales del trabajo de la OIT – véase la reforma de la legislación laboral – revisten un interés particular para distintos países y las oportunidades de interacción son mayores, se ha aplicado un enfoque subregional, incluso en el marco de instituciones regionales del Pacífico como el Foro de las Islas del Pacífico, la Secretaría de la Comunidad del Pacífico y la Universidad del Pacífico Sur.

Logros alcanzados mediante la aplicación del PTDP en el Pakistán

267. El PTDP II para el Pakistán (2010-2015) se articula en torno a cuatro esferas prioritarias que cuentan con la plena aprobación de los mandantes tripartitos: la reforma de la legislación laboral; la creación de empleo a través del desarrollo de los recursos humanos y, en particular, de las competencias laborales; la ampliación de la protección social, especialmente en la economía informal; y la promoción del tripartismo y el diálogo social.

268. Los principales logros alcanzados entre 2014 y 2015 comprenden el establecimiento de un mecanismo tripartito de supervisión en los planos federal y provincial, con el fin de promover el trabajo decente; el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes de la OIT para aplicar los convenios fundamentales, cumplir sus obligaciones en materia de presentación de memorias y recuperar el atraso en el envío de las memorias pendientes sobre los convenios ratificados; el incremento de la participación del sector privado en la promoción del trabajo decente y la observancia de las normas internacionales del trabajo; la puesta en marcha de iniciativas dirigidas y financiadas por los gobiernos, con miras a la erradicación del trabajo infantil y la servidumbre por deudas; la realización de minuciosos exámenes de la legislación laboral en las cuatro provincias; la renovación de la colaboración con los donantes en beneficio de un programa nacional de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; la adopción de buenas prácticas de eficacia comprobada en la promoción del empleo y el desarrollo de las competencias entre los sectores vulnerables de la población; y la ampliación de una base de conocimientos sobre las distintas dimensiones del trabajo decente en el país (véase el cuadro 15).

269. El monto total de los recursos asignados en 2014-2015 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 6 327 380 dólares de los Estados Unidos.

5.5. Región de Europa y Asia Central

270. Gran parte de esta compleja y heterogénea región sigue lidiando con las repercusiones sociales y laborales de la crisis económica y financiera, a las que se suman ahora las consecuencias de las tensiones, los conflictos y los profundos cambios acaecidos en los planos regional y mundial.

271. De conformidad con la Declaración de Oslo, adoptada en la novena Reunión Regional Europea (2013), la labor desempeñada entre 2014 y 2015 se centró en afrontar el reto del empleo juvenil, reforzar el diálogo social, promover la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles y mejorar las condiciones de trabajo. En muchas partes de la región, la informalidad también figuró entre las cuestiones esenciales. La migración volvió a perfilarse como un tema prioritario, especialmente, en el contexto de la crisis siria. La divulgación de conocimientos y el intercambio de experiencias, por ejemplo, mediante la creación de redes y comunidades de práctica entre los mandantes en el plano subregional, constituyeron uno de los pilares de la estrategia de la OIT a escala nacional. A continuación se destacan los principales logros alcanzados.

272. *Respuesta ante las repercusiones de la crisis en los mercados de trabajo de la región.* La OIT colabora con los mandantes turcos a fin de reforzar las capacidades nacionales y locales para gestionar la afluencia masiva de refugiados sirios,

en particular mediante la integración de los grupos vulnerables en el mercado de trabajo. En ese sentido, las medidas adoptadas comprenden la creación de una plataforma para el intercambio de conocimientos y prácticas idóneas en lo que atañe a las repercusiones de la crisis en los mercados de trabajo (en el apartado relativo a los Estados Árabes se facilita información más detallada al respecto). La OIT también participa en la aplicación del Plan Regional para los Refugiados y la Resiliencia, que las Naciones Unidas pusieron en marcha en 2014 con objeto de proporcionar un marco para la coordinación de la respuesta de los países receptores de refugiados. En Ucrania, a fin de abordar el problema de los desplazados internos, la Organización respaldó una serie de actividades destinadas a promover el empleo mediante el fortalecimiento de la capacidad de los servicios de empleo y la prestación de asistencia en la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo.

273. *Mejora de las perspectivas de empleo, en particular para los jóvenes.* El empleo es una cuestión prioritaria para todos los países de la región. La OIT secundó la creación de una plataforma regional de intercambio de conocimientos y aprendizaje entre homólogos en la Comunidad de Estados Independientes y Georgia, que ha brindado a los mandantes la oportunidad de realizar evaluaciones *inter pares* de las políticas de empleo juvenil y ha posibilitado la elaboración de una guía práctica sobre políticas, instituciones del mercado de trabajo y prácticas idóneas para fomentar el empleo de los jóvenes. Existe otra plataforma de cooperación, integrada por los países de los Balcanes Occidentales y dedicada al empleo y los asuntos sociales, que está siendo utilizada por sus miembros como mecanismo de aprendizaje mutuo y evaluación *inter pares* durante su proceso de preadhesión a la Unión Europea. La Declaración de Oslo también insta a la adopción de medidas en favor del empleo en los países de la eurozona. La OIT apoyó la formulación y adopción de un plan de acción nacional sobre empleo juvenil en Chipre, así como de un sistema nacional de garantías para los jóvenes y un marco de control de su aplicación en Portugal.

274. *Fortalecimiento del diálogo social.* La OIT siguió promoviendo el diálogo social en la región a través de una serie de iniciativas de creación de capacidad. En ese sentido, la Organización colaboró en la elaboración de marcos jurídicos y sirvió de plataforma para la investigación y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas. Entre los principales logros alcanzados figuró la reanudación del diálogo social en Grecia, concretamente respecto de la legislación en materia de negociación y despidos colectivos.

275. *Promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles.* En los Balcanes Occidentales, el apoyo de la OIT permitió fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores para promover la mejora de las condiciones de las pymes. El acervo de conocimientos y capacidades de dichas organizaciones en Armenia, Georgia, Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán también se ha visto ampliado, lo cual les ha permitido desarrollar iniciativas y medidas encaminadas a mejorar el entorno empresarial.

276. *Facilitación de la transición a la formalidad.* Durante el bienio, la OIT respondió a un creciente número de demandas de asistencia de los mandantes en relación con la informalidad. A título indicativo, prestó asistencia para la formulación y aplicación de políticas encaminadas a mejorar la calidad y la productividad de los empleos en la República de Moldova. En el marco de los preparativos y el seguimiento de la discusión sobre la transición de la economía informal a la economía formal, celebrada durante la 104.ª reunión de la CIT en 2015, los interlocutores sociales emprendieron una serie de campañas de sensibilización con el apoyo de la OIT en Kirguistán y Tayikistán y, a escala regional, en la Federación de Rusia. En Montenegro, la OIT facilitó el intercambio de conocimientos sobre los factores que favorecen la informalidad, los costos que entraña y las posibles soluciones a la misma, así como sobre prácticas idóneas y medidas destinadas a la aplicación de la Recomendación núm. 204 de la OIT.

277. *Mejora de las condiciones de trabajo, en particular en materia de SST.* A raíz de la tragedia acaecida en la mina de Soma (Turquía), la asistencia brindada por la OIT permitió la formulación de un Plan de Acción Nacional

Tripartito a medio plazo, combinado con diversas intervenciones a corto plazo. En 2014, el país ratificó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y, en 2015, el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Durante la presidencia letona de la UE, la OIT facilitó una plataforma para el debate y el intercambio de información sobre la ampliación del alcance y la incidencia de las normas en materia de SST en las microempresas y las pequeñas empresas.

278. *Alianzas con instituciones regionales y las Naciones Unidas.* La cooperación entre las instituciones regionales y la OIT siguió constituyendo una de las piedras angulares de la estrategia regional y permitió incrementar el número de referencias al Programa de Trabajo Decente en los documentos de política de la Unión Europea, incluso en el contexto de la SST en las pymes y el trabajo no declarado. La colaboración con la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los Estados que ejercen la presidencia de la UE sigue revistiendo un carácter prioritario. Por otro lado, se ha establecido una nueva alianza de colaboración con el Banco Europeo de Inversiones, que aspira a intensificar los efectos de la inversión en el empleo. El apoyo político de los mandantes – incluidas la primera reunión conjunta de Ministros de Trabajo y Ministros de Finanzas del G-20, organizada por la Federación de Rusia en 2013, y la primera reunión de Ministros de Trabajo y Empleo de los países del grupo BRICS, celebrada en enero de 2016 – ha resultado esencial de cara a la promoción del Programa de Trabajo Decente. Cabe asimismo destacar la labor realizada en colaboración con la presidencia turca del G-20. La OIT ha seguido participando en el Mecanismo de Coordinación Regional de las Naciones Unidas, en el Equipo Regional del GNUD para Europa y Asia Central y en una serie de grupos temáticos conexos. Además, se aplicaron medidas especiales con el fin de promover el Programa de Trabajo Decente por conducto de los equipos de las Naciones Unidas en el país, la aplicación de 11 MANUD y los programas «Unidos en la acción». En el marco de las consultas regionales sobre los ODS, la Organización lideró el proceso de creación de un grupo de trabajo temático regional sobre pisos de protección social a escala de las Naciones Unidas.

Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

279. Los PTDP han proporcionado un marco inestimable para llevar a cabo iniciativas específicas y estimular el diálogo entre los interlocutores sociales y los gobiernos. En muchos países, han contribuido a que se considere a la OIT un socio influyente en el contexto de los MANUD y otros marcos de programación de las Naciones Unidas, especialmente, con miras a la aplicación de los ODS. En Montenegro, el proceso de desarrollo del MANUD se inició justo después de que el nuevo PTDP entrara en vigor. Dos de las prioridades comprendidas en dicho programa – a saber, el empleo juvenil y la economía informal – se recogen en el nuevo proyecto de MANUD y en el plan de trabajo conjunto de las Naciones Unidas, que a su vez ha brindado oportunidades para movilizar los recursos del fondo para la obtención de resultados conjuntos (Delivering Results Together Fund) del GNUD, con el fin de lograr una mayor repercusión.

Cuadro 16. *Situación de los PTDP en 2014-2015*

Países en los que se puso en marcha un PTDP en el curso del bienio	4	Ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Tayikistán, Uzbekistán
Países cuyo PTDP se halla en proceso de ejecución	9	Albania, Bosnia y Herzegovina, ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldova, Montenegro, Serbia, Tayikistán, Ucrania, Uzbekistán
Países cuyo nuevo PTDP aún se halla en proceso de elaboración	5	Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, República de Moldova, Ucrania

280. La calidad de la segunda y tercera generaciones de los PTDP y, por tanto, su utilidad como instrumentos programáticos se han visto incrementadas, especialmente en los casos en que el proceso de elaboración de dichos programas se ha fundamentado en las sólidas herramientas de diagnóstico de la OIT. Los perfiles de trabajo decente por país, elaborados por la OIT en colaboración con los mandantes de Armenia y Azerbaiyán, sentaron una base analítica para la definición de las necesidades y prioridades de los PTDP de estos países. Asimismo, la metodología de diagnóstico del trabajo decente a escala nacional, formulada por la OIT en 2015, resultó ser una herramienta útil de cara a la preparación del PTDP de Tayikistán.

281. Cada vez más mandantes asumen los PTDP como propios, debido principalmente al aumento de su participación en la elaboración, el seguimiento y la evaluación de los programas por país, así como a la mejora de su receptividad a los principios de gestión basada en los resultados y a la programación de la OIT. Las negociaciones y consultas que se celebran durante la fase de preparación de estos programas siguen constituyendo una plataforma esencial para el diálogo social tripartito, como demuestran las experiencias vividas en la República de Moldova, ex República Yugoslava de Macedonia y Uzbekistán. Las medidas adoptadas recientemente por la Oficina con objeto de fomentar las consultas durante la fase de elaboración de los nuevos PTDP para Europa Oriental comprenden la organización de debates individuales y colectivos con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se espera que dichas medidas intensifiquen la participación de los mandantes en los programas por país.

Logros alcanzados mediante la aplicación del PTDP en la ex República Yugoslava de Macedonia

282. El bienio abarcó el último año de la primera generación de PTDP y el primer año de la segunda. El PTDP para la ex República Yugoslava de Macedonia (2010-2015) se articuló en torno a las siguientes prioridades: la introducción de un salario mínimo a escala nacional; la creación de un consejo económico y social nacional; la elaboración de un marco de políticas y estrategias para las organizaciones de empleadores; la formulación de un plan de acción nacional para el empleo juvenil; y la ratificación de los convenios. El PTDP para 2015-2018 fue suscrito en marzo de 2015 y sus prioridades son la promoción de un crecimiento integrador e intensivo en empleo y el impulso de las empresas sostenibles, el establecimiento de mecanismos eficaces de diálogo social y la formalización de la economía informal.

283. A la luz de la labor efectuada en bienios anteriores, se ha reforzado la eficacia y la incidencia del nuevo Consejo Económico y Social en los planos nacional y local mediante el fortalecimiento de la capacidad técnica de sus miembros y sus secretarías especializadas para diseñar y poner en marcha un mecanismo de seguimiento de las recomendaciones de gran calidad y sensibilizar acerca de la función que estas últimas desempeñan en los procesos de toma de decisiones. Se han logrado notables resultados en los ámbitos del empleo y el empleo juvenil, incluida la elaboración de una minuciosa Estrategia Nacional de Empleo, en colaboración con la OIT, el Banco Mundial y el PNUD (véase el cuadro 17).

284. El monto total de los recursos asignados en 2014-2015 al PTDP (procedentes de la CTPO, la CSPO y las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a financiar las actividades de cooperación técnica) ascendió a 1 049 854 dólares de los Estados Unidos.

Cuadro 17. *Cadena de resultados obtenidos en la ex República Yugoslava de Macedonia*

Contribución de la OIT	Resultados (medidas adoptadas por el país)
• En 2014, prestó asistencia técnica a la Oficina Nacional de Estadística en el diseño y la realización de una encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo realizada a jóvenes de entre 15 y 29 años. • Brindó asistencia técnica en la formulación de un plan de acción para el empleo juvenil basado en datos empíricos.	En diciembre de 2014, el Gobierno aprobó un plan operativo revisado para la adopción de medidas activas del mercado de trabajo, que se aplicó en 2015. Tras la ejecución del primer Plan de Acción para el Empleo Juvenil (2012-2015), el Gobierno y los interlocutores sociales elaboraron un segundo plan para el período 2016-2020.
• Prestó servicios de fortalecimiento de la capacidad a instituciones del mercado de trabajo e interlocutores sociales, con objeto de que pudiesen poner en marcha, controlar y evaluar servicios y programas de empleo adaptados a las necesidades de los jóvenes que buscan trabajo. • Elaboró y puso a disposición directrices, herramientas y otros materiales didácticos para trazar el perfil de las personas que corren el riesgo de quedar excluidas del mercado de trabajo, así como para diseñar planes personalizados de empleo, darles seguimiento y evaluarlos.	En septiembre de 2015, se puso en marcha un sistema de perfiles dirigido a las personas con dificultades para encontrar empleo, incluidos los jóvenes desempleados, en todas las oficinas de empleo. Al mismo tiempo, la Agencia de Servicios de Empleo adoptó un nuevo enfoque para el diseño de planes personalizados de empleo.
• Proporcionó asistencia técnica para la formulación de la legislación en materia de resolución amistosa de conflictos laborales (RACL). • Desarrolló un programa de formación para conciliadores y/o árbitros. • Organizó e impartió cursos de capacitación de formadores para conciliadores y árbitros. • Puso en marcha un mecanismo de gestión de casos, a fin de mejorar el funcionamiento de la administración de justicia mediante la automatización de los procesos judiciales, el seguimiento de las actividades relativas a los casos y la facilitación de la toma de decisiones mediante el uso de datos y análisis obtenidos en tiempo real.	En 2014, el Gobierno aprobó una ley por la que se modifica la legislación existente en materia de RACL, que ha permanecido en vigor desde enero de 2015. En septiembre de 2015, se puso en marcha el actual sistema operativo para la resolución amistosa de los conflictos laborales. El nuevo mecanismo ayudará a los interlocutores sociales a prevenir y resolver los conflictos que emerjan en el marco de la negociación colectiva.
• Impartió formación sobre la herramienta EESE y ayudó a la Organización de Empleadores de Macedonia (OEM) y a la Confederación de Empresarios de Macedonia (CEM) a preparar tres documentos de posición. • Organizó cursos de formación en materia de promoción dirigidos a la OEM y la CEM.	La OEM y la CEM procedieron a una evaluación del entorno propicio para las empresas sostenibles, definieron un conjunto de prioridades esenciales y elaboraron tres documentos de posición, con objeto de mejorar el clima empresarial. Estas iniciativas conjuntas, junto con los informes basados en datos empíricos, han permitido a las organizaciones de empleadores expresarse con una sola voz ante el Gobierno sobre cuestiones de interés común, lo cual ha reforzado el papel que desempeñan en calidad de actores que influyen en la elaboración de políticas.

Anexos

© ILO

Anexo I

Lista de indicadores de resultados previstos en el Programa y Presupuesto junto con las metas correspondientes y los resultados obtenidos para el período 2010-2015

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 1: Fomento del empleo *Más mujeres y hombres tienen acceso a empleos productivos, trabajo decente y oportunidades de obtener ingresos*			
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.	**40**	**47**	La diferencia más notable entre el número de metas establecidas y el número de resultados obtenidos se dio en las actividades relativas a las finanzas sociales. Esta situación obedece principalmente a los siguientes factores: la demanda de los países fue inferior a la prevista en lo que respecta a las actividades vinculadas al indicador 1.2; dichas actividades se inscribieron a menudo en el marco de otras labores y, por lo tanto, su contribución puede asociarse más bien a otros resultados e indicadores; y la importante labor realizada durante el período abarcado por el marco de políticas y estrategias se ha llevado a cabo a nivel mundial, por lo que no se recoge en los resultados obtenidos en los países.
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.	**26**	**16**	
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.	**26**	**37**	
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.	**25**	**21**	
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.	**32**	**26**	
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.	**24**	**21**	

[1] Metas totales acumuladas según lo dispuesto en los tres documentos consecutivos de Programa y Presupuesto para el período de planificación del Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015. [2] Total de resultados acumulados según consta en los tres informes consecutivos sobre la aplicación del programa de la OIT para el período de planificación del Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015.

Índice

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 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*			
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.	**39**	**36**	La diferencia más notable entre el número de metas establecidas y el número de resultados obtenidos se dio en relación con las actividades destinadas a facilitar el acceso a la formación para las personas con discapacidad. Retrospectivamente, es posible que la meta haya sido excesivamente ambiciosa. La labor en materia de discapacidad era, por lo general, un componente más de otras esferas de trabajo y, por lo tanto, contribuyó a los resultados de otros indicadores distintos del indicador 2.3. Igualmente, buena parte de la labor en materia de discapacidad realizada durante la aplicación del Marco de Políticas y Estrategias, como el establecimiento y el fomento de una red de discapacidad en colaboración con el sector privado, se centró no tanto en actividades nacionales como mundiales, por lo que no se recoge en los resultados obtenidos en los países.
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.	**21**	**20**	
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.	**20**	**10**	
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.	**18**	**26**	
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.	**43**	**52**	
Resultado 3: Empresas sostenibles *Creación de empleos productivos y decentes por empresas sostenibles*			
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.	**21**	**15**	La variación entre el total de metas y el total de resultados en el caso del indicador 3.1 se explica porque buena parte de la labor realizada a nivel nacional para crear un entorno propicio se ha contabilizado en otros resultados. Con respecto al indicador 3.4 relativo a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el hecho de que no se hayan alcanzado ni de lejos las metas demuestra, en parte, que éstas eran excesivamente ambiciosas a tenor del número relativamente bajo de PTDP cuyos resultados por país son satisfactorios en relación con la labor realizada en ese ámbito. Durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias, el Consejo de Administración ha insistido, en sus decisiones, en la necesidad de prestar apoyo a nivel nacional a los mandantes y, a su vez, en la necesidad de que los mandantes incorporen la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a los PTDP. Los primeros frutos de esta medida llegaron en 2014-2015, cuando se alcanzaron 4 de los 6 resultados.
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.	**53**	**86**	
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.	**21**	**20**	
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).	**12**	**6**	

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 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*			
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.	**46**	**49**	
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.	**24**	**46**	
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.	**23**	**47**	
Resultado 5: Condiciones de trabajo *Las mujeres y los hombres disponen de condiciones de trabajo mejores y más equitativas*			
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.	**21**	**36**	
Indicador 5.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas.	**16**	**28**	
Resultado 6: Seguridad y salud en el trabajo *Los trabajadores y las empresas se benefician de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo*			
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.	**30**	**36**	
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.	**29**	**34**	
Resultado 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*			
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.	**21**	**32**	
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.	**20**	**24**	

Índice

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 8: VIH/SIDA *El mundo del trabajo responde de manera eficaz a la epidemia del VIH/SIDA*			
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.	**84**	**57**	Se produjo un cambio importante de estrategia en el curso del bienio, que contó con la aprobación del Consejo de Administración y de ONUSIDA, principal asociado de la Oficina: en los países considerados prioritarios este cambio consistió en pasar de programas muy dispersos a programas con objetivos concretos y bien definidos. Además, la Iniciativa VCT@WORK, que el Director General puso en marcha en junio de 2013, siguió consolidando la tendencia hacia un cambio en el orden de prioridades. La aplicación óptima de esta iniciativa no se llevó a cabo a través de políticas, sino de programas en el lugar de trabajo, y poniendo siempre el acento en un número relativamente reducido de países (alrededor de 30) que se consideran los más afectados (esta labor no se contabilizó en el indicador 8.1, sino en el 8.2).
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.	**57**	**86**	
Resultado 9: Organizaciones de empleadores *Los empleadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas*			
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.	**39**	**38**	
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.	**58**	**107**	
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.	**44**	**90**	
Resultado 10: Organizaciones de trabajadores *Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas*			
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.	**107**	**113**	
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.	**69**	**77**	

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 11: Administración del trabajo y legislación laboral *Las administraciones del trabajo aplican una legislación laboral actualizada y prestan servicios eficaces*			
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.	**29**	**24**	La diferencia más notable entre el número de metas fijadas y el número de resultados obtenidos se dio en las actividades que se llevaron a cabo con miras a la adopción de nuevas leyes laborales o la mejora de las existentes (indicador 11.3). Esto se podía atribuir al hecho de que los procesos gubernamentales y/o legislativos avanzaban con mayor lentitud de lo que se había previsto. En otros casos, la situación política o el entorno operativo general fueron poco propicios para el logro de resultados que se ajustasen a los criterios de medición y a los plazos previstos.
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.	**32**	**36**	
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.	**22**	**16**	
Resultado 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*			
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.	**35**	**37**	
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.	**30**	**33**	
Resultado 13: Trabajo decente en los sectores económicos *Se aplica un enfoque del trabajo decente específico para cada sector*			
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.	**34**	**42**	
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.	**31**	**49**	

Índice

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 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*			
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.	**37**	**24**	En el caso de las actividades relativas a la libertad sindical y de asociación (indicador de resultados 14.1), la variación entre el número de metas y el número de resultados obedece a que la labor pertinente se contabilizó en el marco de otros resultados, en particular los resultados 10 y 12, y a que la labor realizada en varios países, principalmente de África, ha tardado más de lo previsto en arrojar resultados que se ajusten a los criterios de medición empleados. Así, es probable que los resultados no se hagan efectivos hasta 2016 y que, en consecuencia, no puedan contabilizarse en el Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015.
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 ZFI.	**7**	**9**	
Resultado 15: Trabajo forzoso *Se elimina el trabajo forzoso*			
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.	**26**	**24**	
Resultado 16: Trabajo infantil *Se elimina el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación de sus peores formas*			
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.	**109**	**141**	
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.	**128**	**197**	
Resultado 17: Discriminación en el trabajo *Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación.*			
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.	**29**	**28**	

Indicador de resultados previstos en el Programa y Presupuesto	Metas totales para el período 2010-2015[1]	Total de resultados para el período 2010-2015[2]	Explicación en caso de resultados que se sitúan muy por debajo de la meta establecida
Resultado 18: Normas internacionales del trabajo *Se ratifican y aplican las normas internacionales del trabajo*			
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.	**132**	**228**	El número relativamente bajo de resultados registrados en el marco del indicador 18.3 se debe al carácter sumamente restrictivo del criterio de medición empleado para contabilizar los resultados. Para que se contabilizara un resultado, era necesario que, a raíz de nuevas ratificaciones, un Estado Miembro (durante el período considerado en el curso del bienio) hubiera «ratificado **al menos** los ocho convenios fundamentales, así como los cuatro convenios prioritarios».
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.	**15**	**24**	
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.	**32**	**17**	
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.	**46**	**60**	
Resultado 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*			
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.	**41**	**27**	En el caso del indicador 19.1, el hecho de que el total de resultados obtenidos fuera inferior a la meta establecida se explica porque buena parte de la labor realizada en este ámbito se contabilizó en el marco de otros resultados, en particular el resultado 1. La diferencia entre el número de resultados y el número de metas en el caso del indicador 19.2 se debe, en gran medida, a que el primero de los dos criterios quedó obsoleto durante el período abarcado por el Marco de Políticas y Estrategias como consecuencia de un cambio de orientación entre organismos multilaterales que empezaron a recurrir en menor medida a la *Guía práctica para la información sistemática del empleo y el trabajo decente de la JJE*.
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.	**15**	**10**	

Anexo II

Presupuesto ordinario: gastos por partidas, 2014-2015

	Programa y Presupuesto para 2014-2015	Gastos
A. Órganos rectores	**82 469 403**	**74 351 452**
B. Objetivos estratégicos	**612 291 619**	**605 659 443**
Empleo	190 829 942	188 731 357
Protección social	123 748 960	122 370 381
Diálogo social	174 132 378	172 279 749
Normas	123 580 339	122 277 956
C. Servicios de gestión	**61 994 971**	**61 929 478**
D. Otros créditos presupuestarios	**46 802 013**	**43 460 647**
Ajuste por movimientos de personal	–6 599 408	
Total	**796 958 598**	**785 401 020**
Gastos imprevistos	**875 000**	
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	**3 426 402**	**3 426 402**
TOTAL	**801 260 000**	**788 827 422**

Anexo III
Gastos con cargo a la CSPO en 2014-2015

Objetivo estratégico	Mundo	África	Américas	Estados árabes	Asia	Europa	Total
Empleo	1 437 781	2 443 654	3 791 824	2 357 848	3 148 973	1 106 720	**14 286 801**
Protección social	2 050 201	2 815 409	1 409 975	260 593	1 396 405	753 480	**8 686 063**
Diálogo social	1 522 342	852 265	1 144 868	294 950	1 518 936	1 051 090	**6 384 450**
Normas	3 952	212 917	278 506	18 565	1 601 606	423 193	**2 538 739**
Coherencia de las políticas					126 476		**126 476**
Apoyo	343 954	422 516	425 783	190 542	506 552	214 167	**2 103 514**
Evaluación y control	416 825	347 363	98 019	76 744	206 159	47 261	**1 192 370**
Total	**5 775 054**	**7 094 124**	**7 148 975**	**3 199 242**	**8 505 107**	**3 595 911**	**35 318 413**

Anexo IV

Gastos en programas de cooperación técnica por fuente de financiación, región geográfica y tipo de asistencia, 2014-2015 (excluidos los gastos administrativos)

Por fuente de financiación

Fuente de financiación	2014		2015		Total bienio		2014-2015
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
Recursos extrapresupuestarios							
Asociados para el desarrollo multilaterales y bilaterales	149 987	63,4	145 163	62,4	295 150	62,9	–3,2
Financiación nacional para el desarrollo	6 539	2,8	7 103	3,1	13 642	2,9	8,6
Alianzas público-privadas[1]	14 276	6,0	11 137	4,8	25 412	5,4	–22,0
Interlocutores sociales[2]	370	0,2	772	0,3	1 143	0,2	108,6
Instituciones financieras internacionales (bancos)	4 921	2,1	6 589	2,8	11 510	2,5	33,9
Naciones Unidas[3]	24 273	10,3	21 479	9,2	45 752	9,8	–11,5
Otras organizaciones intergubernamentales[4]	21 023	8,9	19 270	8,3	40 293	8,6	–8,3
Subtotal extrapresupuestario[5]	221 389	93,5	211 513	91,0	432 902	92,3	–4,5
Presupuesto ordinario (CTPO)	15 343	6,5	20 935	9,0	36 278	7,7	36,4
Total	**236 732**	**100,0**	**232 448**	**100,0**	**469 180**	**100,0**	**–1,8**

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

[1] Incluye fundaciones, instituciones públicas, iniciativas del sector privado y otros. [2] Incluye sindicatos, asociaciones de empleadores e iniciativas conjuntas. [3] Incluye fondos fiduciarios de donantes múltiples administrados por el PNUD (Fondo de España para el logro de los ODM) y fondos de la iniciativa «Una ONU». [4] Incluye a la Comisión Europea. [5] Incluye los resultados en materia de Gobernanza, apoyo y gestión.

Por región geográfica

Región	2014		2015		Total bienio		2014-2015
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
África	69 776	29,5	58 334	25,1	128 110	27,3	–16,4
Américas	25 467	10,8	22 454	9,7	47 921	10,2	–11,8
Asia y el Pacífico[1]	75 039	31,7	83 288	35,8	158 327	33,7	11,0
Europa[2]	9 420	4,0	9 436	4,1	18 856	4,0	0,2
Estados árabes, Oriente Medio	8 504	3,6	7 826	3,4	16 330	3,5	–8,0
Interregional	2 080	0,9	2 573	1,1	4 652	1,0	23,7
Global	46 447	19,6	48 537	20,9	94 984	20,2	4,5
Total	**236 732**	**100,0**	**232 448**	**100,0**	**469 180**	**100,0**	**–1,8**

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

Por tipo de asistencia

Tipos de asistencia	2014		2015		Total bienio		2014-2015
	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Miles de dólares	Porcentaje	Variación porcentual
Expertos	54 389	23,0	51 632	22,2	106 021	22,6	–5,1
Otro personal[1]	55 879	23,6	56 168	24,2	112 046	23,9	0,5
Formación[2]	57 372	24,2	56 691	24,4	114 063	24,3	–1,2
Material	4 346	1,8	3 199	1,4	7 545	1,6	–26,4
Subcontratación	56 604	23,9	56 847	24,5	113 451	24,2	0,4
Conceptos diversos	8 142	3,4	7 912	3,4	16 054	3,4	–2,8
Total	**236 732**	**100,0**	**232 448**	**100,0**	**469 180**	**100,0**	**–1,8**

[1] Expertos nacionales, colaboradores externos, personal de proyecto contratado localmente, voluntarios de las Naciones Unidas y otros gastos de personal.
[2] Incluye principalmente becas, seminarios y formación en el empleo.

Anexo V

Gastos de cooperación técnica por región y por país en 2014-2015 (en miles de dólares de los Estados Unidos) (excluidos los gastos administrativos)

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Africa				
Regional	3 304	147	13 702	17 153
África Central (subregional)	150			150
África Oriental (subregional)	89			89
África del Norte (subregional)	10		1 532	1 542
Sahel (subregional)	148		691	839
África Meridional (subregional)	139			139
África Occidental (subregional)	159		53	212
Argelia	164	227	727	1 118
Angola	68			68
Benin	103		2 038	2 141
Botswana	96		115	211
Burkina Faso	147		581	728
Burundi	89	38	450	577
Cabo Verde	56	484	47	587
Camerún	178	44	1 382	1 603
República Centroafricana	29	24		53
Chad	102			102
Comoras	82	576	2	661
Congo	53		2	55
Côte d'Ivoire	152		784	936
República Democrática del Congo	145		2 975	3 120
Djibouti	41			41
Egipto	335	1 149	13 267	14 750
Guinea Ecuatorial	68			68
Eritrea	15			15
Etiopía	173	1 214	2 072	3 458
Gabón	47			47
Gambia	77		21	99

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Ghana	166	100	666	932
Guinea	17			17
Guinea-Bissau	15			15
Kenya	177	789	1595	2560
Lesotho	46		1231	1277
Liberia	2	128	670	800
Madagascar	221	4400	201	4821
Malawi	198	31	1826	2055
Malí	80			80
Mauritania	43	20	480	543
Mauricio	157			157
Marruecos	193		3237	3430
Mozambique	175	1981	569	2725
Namibia	132		233	365
Níger	151		322	473
Nigeria	236		62	298
Rwanda	145	487	52	684
Santo Tomé y Príncipe	71			71
Senegal	170	484	1134	1788
Seychelles	95			95
Sierra Leona	9	–3		6
Somalia	72	9172	3813	13057
Sudáfrica	308	26	10278	10613
Sudán del Sur	44	170		214
Sudán	183	–6	312	489
Swazilandia	29		95	124
Tanzanía, República Unida de	140	2214	6010	8364
Togo	92		167	259
Túnez	138	48	6239	6424
Uganda	210	495	1241	1946
Zambia	287	575	8996	9858
Zimbabwe	148	454	2407	3009
Total África	**10368**	**25468**	**92274**	**128110**

Índice

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Américas				
Latinoamérica (región)	2 108		5 669	7 777
Países andinos (subregión)	9		287	296
Caribe (subregión)	427		520	946
América Central (subregión)	190		3 023	3 213
Antigua y Barbuda	2			2
Argentina	375			375
Bahamas	29			29
Barbados	11			11
Belice	4			4
Bolivia, Estado Plurinacional de	152	110	638	900
Brasil	368	271	3 174	3 813
Islas Caimán	5			5
Chile	301		525	826
Colombia	185		7 494	7 679
Costa Rica	229	153	469	851
Cuba	39			39
Dominica	4			4
República Dominicana	115	144	324	584
Ecuador	186		333	519
El Salvador	101	182	4 542	4 824
Granada	5			5
Guatemala	227		671	898
Guyana			38	38
Haití	130	1 205	4 145	5 480
Honduras	152		347	499
Jamaica	40			40
México	355		398	753
Nicaragua	55	14	1 960	2 029
Panamá	71		49	120
Paraguay	240		956	1 196
Perú	217	567	1 562	2 345
Santa Lucía	17		5	22
Suriname	23		6	30
Trinidad y Tabago	47			47

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Estados Unidos[1]			240	240
Uruguay	146		1264	1410
República Bolivariana de Venezuela	71			71
Total Américas	**6637**	**2645**	**38640**	**47921**
Asia y el Pacífico				0
Regional	2080	528	22727	25335
Asia Oriental (subregional)			158	158
Asia Occidental (subregional)	249			249
Asia del Sur (subregional)	17			17
Afganistán	86	86	3349	3520
Bangladesh	306	290	26485	27081
Brunei Darussalam	8		114	122
Camboya	186		5212	5398
China	501	62	1518	2081
Fiji	203		241	444
India	653		2880	3533
Indonesia	332	392	8876	9600
Irán, República Islámica del	23			23
Japón	8			8
Kiribati	28			28
Corea, República de	8			8
República Democrática Popular Lao	138	197	2031	2365
Malasia	38		253	291
Maldivas	73		241	315
Islas Marshall	15			15
Mongolia	253	1	597	851
Myanmar	57	1	8394	8452
Nepal	475	273	3755	4503
Pakistán	388	802	3113	4302
Palau	20			20
Papua Nueva Guinea	89			89
Filipinas	382	308	12335	13026
Samoa (Occidental)	58		285	343
Singapur	2			2
Islas Salomón	72	399	70	541

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Sri Lanka	149		4 206	4 355
Tailandia	43	20	2 932	2 995
Timor-Leste	129		28 768	28 898
Vanuatu	82		75	157
Viet Nam	522	1 200	7 480	9 201
Total Asia y el Pacífico	**7 674**	**4 557**	**146 096**	**158 327**
Europa				
Regional	170		5 502	5 672
Europa Central y Oriental (subregional)	202		31	233
Europa Oriental y Asia Central (subregional)	86		1 380	1 467
Albania	35	654	1 606	2 294
Armenia	34		37	71
Azerbaiyán	30		1	30
Belarús	44			44
Bosnia y Herzegovina	95			95
Bulgaria	20			20
Chipre	8		33	41
Estonia	4			4
Francia			304	304
Georgia	45		1 071	1 115
Alemania			20	20
Grecia	49		67	116
Hungría	20			20
Israel	14			14
Italia			107	107
Kazajstán	14		12	26
Kirguistán	4		1 688	1 692
Ex República Yugoslava de Macedonia	97		585	682
Móldova, República de	53		80	132
Montenegro	36		18	54
Polonia	6			6
Portugal [1]	10		134	144
Rumania	26			26
Federación de Rusia [1]	223		145	368
Serbia	154	53		207

País o territorio	CTPO	Sistema de las Naciones Unidas	Fondos fiduciarios	Total
Eslovaquia	5			5
Tayikistán	8			8
Turquía	512		1 835	2 347
Ucrania	20		12	32
Uzbekistán	135		1 326	1 461
Total Europa	**2 157**	**706**	**15 993**	**18 856**
Estados árabes, Oriente Medio				
Regional	914		3 278	4 192
Territorios árabes ocupados	792	69	892	1 754
Bahrein	40			40
Iraq	152	432	166	751
Jordania	358		4 820	5 177
Kuwait	6	49	144	199
Líbano	250	47	2 241	2 537
Omán	137		66	203
Qatar	6			6
Arabia Saudita	25		405	430
República Árabe Siria	18			18
Emiratos Árabes Unidos	9		6	15
Yemen	170	96	741	1 007
Total Estados árabes	**2 876**	**694**	**12 760**	**16 330**
Total Interregional	**1 451**		**3 201**	**4 652**
Total Mundial	**5 114**	**11 682**	**78 188**	**94 984**
Total	**36 278**	**45 752**	**387 150**	**469 180**

Nota: Las cifras negativas indican ajustes de años anteriores. A causa del redondeo, es posible que algunos resultados parezcan incorrectos; las sumas inferiores a 500 aparecen valoradas como cero.

[1] Incluye los gastos registrados relativos a los nuevos funcionarios de los servicios orgánicos financiados por esos países.