



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe sobre la aplicación del programa
en 2000-2001****Indice**

	<i>Página</i>
Prólogo del Director General	iii
Introducción	1
Formulación estratégica del presupuesto	2
Los objetivos estratégicos	4
Objetivo estratégico núm. 1: promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	5
Objetivo operativo 1a: normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	6
Objetivo operativo 1b: trabajo infantil.....	8
Objetivo operativo 1c: acción normativa.....	12
Objetivo estratégico núm. 2: crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes	14
Objetivo operativo 2a: apoyo a la política de empleo.....	15
Objetivo operativo 2b: conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad	17
Objetivo operativo 2c: reconstrucción e inversiones con alto coeficiente de empleo	18
Objetivo operativo 2d: desarrollo de las empresas	20
Objetivo operativo 2e: promoción de las cuestiones de género y empleo	23
Objetivo estratégico núm. 3: realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	24
Objetivo operativo 3a: normas internacionales del trabajo (protección social).....	25
Objetivo operativo 3b: adopción de medidas contra las condiciones de trabajo peligrosas	27

	<i>Página</i>
Objetivo operativo 3c: mejora de las condiciones de trabajo y empleo para los grupos vulnerables.....	28
Objetivo operativo 3d: alcance de los programas de seguridad social.....	33
Objetivo operativo 3e: Inseguridad económica y social	35
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	36
Objetivo operativo 4a: Reconocimiento del diálogo social y	
Objetivo operativo 4b: Instituciones de diálogo social.....	37
Objetivo operativo 4c: Fortalecimiento de los interlocutores sociales	43
Programas transversales.....	55
Centro Internacional de Formación (Centro de Turín)	56
Instituto Internacional de Estudios Laborales.....	56
Grupo de Política Internacional	57
Oficina para la Igualdad de Género	58
Oficina de Estadística	59
Relaciones y Asociaciones Exteriores	60
Comunicaciones.....	60
Las regiones	61
Africa.....	62
Américas.....	63
Estados árabes.....	64
Asia y el Pacífico	65
Europa y Asia central.....	66
Cooperación para el desarrollo	67
Gobernanza, apoyo y gestión.....	68
Gobernanza y órganos directivos.....	69
Servicios de gestión	69
Servicios de apoyo	70
Apéndices.....	71

Prólogo del Director General

El Programa y Presupuesto para 2000-2001 fue el primero que se aprobó en el marco del Programa de Trabajo Decente. Su aplicación nos sirve para medir hasta dónde hemos llegado y cuánto queda todavía por realizar. Confío en que las enseñanzas extraídas al aplicar este Programa y la información obtenida de nuestros mandantes al evaluar nuestros resultados constituirán una sólida base para lograr nuestros objetivos a largo plazo.

Entretanto, es mucho lo que nosotros, tanto la Oficina como la Organización, podemos contemplar con el sentimiento de haber realizado algo importante. Hemos logrado mayor visibilidad e influencia en muchos de los debates globales más importantes de nuestro tiempo. Hemos logrado grandes avances en lo que atañe a una integración mucho mayor de nuestra política y nuestros programas. Hemos respondido enérgicamente, en la medida que nos lo permitían nuestros limitados recursos, a las necesidades de las mujeres y hombres que trabajan y a los retos laborales y sociales que surgieron en regiones de todo el mundo. Al hacerlo, hemos demostrado una vez más la utilidad del tripartismo y del diálogo social a la hora de adoptar decisiones de cualquier nivel.

En mi introducción al volumen 1 del Programa y Presupuesto para el bienio, propuse un nuevo enfoque basado en el consenso tripartito respecto del trabajo decente y de los cuatro objetivos estratégicos. Se crearon programas InFocus para concentrar e integrar las actividades de la Oficina. Se introdujo una formulación estratégica del presupuesto para garantizar que los recursos se emplearan en aquello en que tendrían mayor repercusión y de la manera más eficaz en función de los costos que fuera posible.

El presente informe sobre la aplicación del Programa indica la medida del progreso en relación con el logro de estos objetivos. La lista de las repercusiones es larga e importante. El compromiso respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es más firme y se acompaña cada vez más con medidas prácticas. La eliminación de las peores formas de trabajo infantil se ha convertido en una prioridad internacional. Hemos establecido un nuevo programa global de empleo para aumentar las oportunidades de empleo. Han venido a sumarse actividades en relación con el VIH/SIDA, y la Conferencia ha revitalizado nuestras prioridades en materia de seguridad social. Se ha reforzado a las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y las administraciones del trabajo y se ha fortalecido el diálogo social. Además, hemos influido sobre la reflexión política multilateral relativa a la globalización.

Aún reconociendo el éxito obtenido, no podemos decir que hayamos alcanzado todo aquello que esperábamos alcanzar. Nuestro nivel de ejecución en materia de cooperación técnica fue insuficiente. Siguen existiendo algunos casos en los que nuestra labor requiere mayor convergencia, mejor integración y mayor coherencia, así como una selección más juiciosa de las estrategias y actividades. El presente informe expone detalladamente estos problemas y señala algunas de las enseñanzas extraídas y de las respuestas.

La medida en que somos capaces de definir y corregir los problemas refleja nuestra mayor eficacia en la utilización de las técnicas de gestión basadas en los resultados. Todavía nos queda mucho por hacer para cumplir con la promesa de la formulación estratégica del presupuesto, pero la experiencia de este primer bienio refleja importantes progresos.

Creo firmemente que el debate sobre el presente informe de aplicación tendrá importantes repercusiones sobre nuestra futura labor. Hemos realizado importantes esfuerzos para asegurarnos de que la información proporcionada permita a nuestros mandantes guiar nuestros objetivos y mejorar nuestras estrategias. Me alegra disponer de esta oportunidad para poder extraer enseñanzas de la discusión de este informe.

(Firmado) Juan Somavia.

Ginebra, enero de 2002.

Introducción

1. Con el presente informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2000-2001 se cumple el compromiso contraído de presentar informes anuales al Consejo de Administración sobre el grado de realización de los programas de la OIT¹. En él se recogen las principales realizaciones de la Oficina durante el bienio, expresadas con arreglo a los indicadores de logro y a las metas que fueron sometidas a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en 2000². Asimismo, se identifican las principales dificultades y limitaciones encontradas así como las medidas correctivas que se han adoptado.
2. Se ha acordado en que el presente informe, junto con los comentarios del Consejo de Administración, se presentará a la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2002. Así, se satisface el requisito de que el Director General informe acerca de las actividades de la Organización para cada ejercicio financiero³.
3. El informe es lo más completo posible habida cuenta del momento en que se ha preparado. Parte de la información aún no estaba disponible a finales de 2001, debido concretamente al tiempo que se necesita para el cierre de las cuentas financieras. Esta información se incluirá en la versión del informe que se presente a la Conferencia, tal y como se indica en los cuadros y en la lista de apéndices.
4. Este es el primer informe bienal sobre la aplicación del programa en el que se recurre a los conceptos de responsabilidad y de formulación estratégica del presupuesto de los programas basada en los resultados. A continuación figura un breve resumen de la situación actual en lo que atañe a la formulación estratégica del presupuesto en la OIT.
5. Este informe se organiza con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Hay además un breve apartado que trata de las actividades intersectoriales, la gobernanza, la administración y las actividades de apoyo de la OIT, así como de las principales prioridades estratégicas en las regiones.
6. El informe hace hincapié en los logros expresados a través de los indicadores y las metas establecidos para el bienio, pero señala también los principales productos, reuniones y proyectos de cooperación técnica cuya importancia a efectos del logro de los objetivos estratégicos o de la elaboración de indicadores quedó demostrada. Dentro de los límites del sistema financiero, proporciona información sobre las asignaciones y gastos por objetivo estratégico, incluidos los recursos extrapresupuestarios.
7. El propósito del presente informe es ofrecer al Consejo de Administración y a la Conferencia una oportunidad para ejercer sus responsabilidades de gestión respecto del programa de la OIT en su conjunto. Esto incluye una evaluación de la labor realizada y la orientación respecto de las prioridades futuras. Estas últimas se aplicarán a la ejecución del Programa y Presupuesto para 2002-2003 y a la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005.

¹ Documento GB.276/PFA/9, párrafos 157 y 158.

² Documento GB.279/PFA/7.

³ Documento GB.279/PFA/6, párrafo 6.

8. Por motivos prácticos y de espacio no se pudo incluir en este informe una gran cantidad de información relativa a la ejecución y los resultados del programa de la OIT. Gran parte de esta información figura en informes más detallados que se presentan al Consejo de Administración y a la Conferencia sobre temas y programas específicos. A lo largo del informe se alude a esta información complementaria, especialmente cuando puede consultarse directamente en Internet.

Formulación estratégica del presupuesto

9. El Programa y Presupuesto para 2000-2001 es el primer presupuesto estratégico de la OIT y representa un esfuerzo inicial para aplicar conceptos e instrumentos de gestión basados en los resultados. Para la formulación estratégica del presupuesto se establecen objetivos medibles en términos de resultados, los programas se centran en el logro de estos objetivos a través de una mayor responsabilidad, se controla la ejecución para perfeccionar las estrategias y asignar los recursos allí donde puedan ser utilizados más eficazmente, y se presentan informes sobre los resultados que se utilizan para la asignación de recursos y la toma de decisiones conexas.
10. El Consejo de Administración ha sido estrechamente asociado a la formulación estratégica del presupuesto. El Director General introdujo modificaciones fundamentales en la forma y el contenido de sus propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001 para atender a los deseos expresados por el Consejo de Administración. Los objetivos estratégicos y operativos que constituyen el eje central del presupuesto estratégico, se definieron sobre la base de amplias consultas y del consenso tripartito. La discusión del marco de políticas y estrategias; la estrategia de evaluación de la OIT; el Programa y Presupuesto revisado para 2000-2001: Indicadores de logro y metas; el Informe sobre la aplicación del programa en 2000, y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003 fueron otras tantas oportunidades para la revisión y la formulación de orientaciones adicionales ⁴.
11. La aplicación integral de la formulación estratégica del presupuesto es un proceso a largo plazo, que normalmente lleva entre cinco y diez años. La primera etapa de la aplicación de la formulación estratégica del presupuesto en la OIT consistió en obtener un consenso tripartito respecto de los objetivos estratégicos y operativos, definir un primer conjunto de indicadores de logro medibles y de objetivos conexos, reestructurar la Oficina con arreglo a los objetivos estratégicos para permitir una orientación más precisa de las actividades y una mayor responsabilidad, y adquirir experiencia inicial a efectos de la aplicación de los programas y de la presentación de informes aplicando el nuevo enfoque. Esta etapa ya se ha finalizado.
12. Actualmente está en curso una segunda etapa, que se basa en la necesidad de profundizar en la aplicación práctica de la formulación estratégica del presupuesto a nivel de las unidades. Esto requiere una mejor planificación del trabajo, una medición de los logros más precisa y fiable, y una mayor coherencia y colaboración entre los sectores de la sede y las regiones. Se ha comenzado a aplicar una serie de medidas basadas en el Programa y Presupuesto para 2002-2003. Entre las mismas cabe citar:
 - la creación de una base de datos de planificación del trabajo para todas las unidades técnicas y regionales, disponible en toda la Oficina a través de Intranet;

⁴ Documentos GB.279/PFA/6 y GB.279/10/3(Corr.), párrafos 67 a 119; GB.279/PFA/8 y GB.279/10/3(Corr.), párrafos 58 a 66; GB.279/PFA/7 y GB.279/10/3(Corr.), párrafos 4 a 57; GB.280/PFA/6; GB.280/PFA/7 y GB.280/11/3, párrafos 1 a 405.

- las consultas entre los sectores técnicos y las regiones respecto de la planificación de programas, inicialmente a través de un Taller de Programación Conjunto celebrado en octubre de 2001;
 - la integración de los recursos del presupuesto ordinario y de los recursos extrapresupuestarios en todos los ejercicios de programación;
 - ejercicios experimentales sobre la formulación de objetivos, indicadores y metas a escala de las unidades en dos de los programas InFocus, que irán seguidos a principios de 2002 de la producción de materiales de formación y de seminarios de formación, comenzando con la celebración de seminarios en las regiones;
 - inicio de las dos primeras evaluaciones de los programas InFocus, que habrán de presentarse al Consejo de Administración en noviembre de 2002.
- 13.** En las labores realizadas hasta la fecha, un importante obstáculo ha sido la ausencia de una asignación presupuestaria específica para la renovación de las actividades y estructuras de organización. Afortunadamente, a mediados de 2001, el Departamento para el Desarrollo Internacional del Gobierno del Reino Unido facilitó recursos extrapresupuestarios para un año de trabajo sobre profundización estratégica.
- 14.** Llegadas a esta fase cabe extraer algunas enseñanzas, incluidas varias que proceden directamente del examen por el Consejo de Administración del Informe sobre la aplicación del programa en 2000. Entre las más importantes figuran las siguientes:
- los objetivos expresados en términos de resultados en los Estados Miembros sólo pueden alcanzarse con la participación activa de los mandantes de la OIT. La experiencia indica que las consultas informales no siempre bastan. Los objetivos por país, aunque resultan útiles en sectores, no se vincularon en todos los casos al presupuesto estratégico. Así pues, se definirá un nuevo enfoque, denominado provisionalmente «Programas de trabajo decente por país», para garantizar que los mandantes participan de manera formal y sistemática en la planificación y las actividades;
 - para la dirección y el personal la aplicación práctica de la formulación estratégica del presupuesto exige una amplia comunicación y formación. Aunque del presente informe se desprende que se hace mayor hincapié en las repercusiones de las actividades de la OIT, aún queda mucho por hacer para instaurar una verdadera cultura centrada en los resultados;
 - la planificación del trabajo, y en particular la planificación que integra mejor las contribuciones de los diferentes sectores de la sede y las regiones, está en una fase inicial y requiere mayor atención y apoyo;
 - la medición de los resultados y el establecimiento de puntos de partida y de referencia es otro de los aspectos al que hay que prestar mayor apoyo. Esto requiere concretamente que se aborden los aspectos cualitativos de muchos resultados y la dificultad para atribuir la responsabilidad de ciertos resultados a la OIT;
 - la aplicación de una formulación estratégica del presupuesto a los servicios de gestión y de apoyo no ha sido suficiente, y requiere esfuerzos concentrados y especializados;
 - el sistema financiero de la OIT no se adapta con facilidad a la formulación estratégica del presupuesto. Se realizará un esfuerzo específico para garantizar que la herramienta de planificación de los recursos de la empresa, actualmente en fase de

desarrollo, proporcione datos de mayor utilidad a efectos de la gestión y de la gobernanza.

15. El vínculo entre los resultados notificados y el proceso de elaboración del programa y presupuesto es un aspecto al que se prestará gran atención en los próximos meses. La discusión del presente informe durante la reunión del Consejo de Administración iniciará un nuevo proceso de programación. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005 podrán sacar provecho por primera vez de las discusiones relativas a los resultados obtenidos por la OIT en lo que atañe a la ejecución del programa, que tendrán lugar en el marco del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los objetivos estratégicos

16. En esta parte del informe se describen los progresos realizados respecto de los alcances fijados con arreglo a cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se integran en la misma las labores de todos los programas y regiones.
17. Parte de esta información se facilita mediante cuadros en los que figuran los alcances para todos los indicadores y los resultados obtenidos. Dichos datos cuantitativos incluyen algunas informaciones básicas respecto de las iniciativas y de los lugares en que éstas tuvieron lugar. Se proporcionan comentarios para cada objetivo operativo. Estos se han redactado con arreglo a las orientaciones facilitadas por el Consejo de Administración en su 280.^a reunión (marzo de 2001), al examinar el informe sobre la aplicación del programa en 2000⁵.
18. Con arreglo a las orientaciones citadas, el alcance de los comentarios suele limitarse a un análisis de alto nivel de las estrategias y de los enfoques. Aunque se señalan algunos hitos importantes y se ofrecen determinados ejemplos, los mismos se han incluido con fines explicativos y para mostrar las variaciones regionales. Tal y como pidió el Consejo de Administración, los comentarios no repiten la información recogida en los cuadros. Cuando corresponde, se hace referencia a otros informes de la Oficina que ofrecen más detalles sobre actividades específicas.
19. Los comentarios ofrecen valoraciones de las estrategias empleadas y explican el nivel de resultados alcanzado. Indican las enseñanzas extraídas a escala de los programas y de las regiones durante el bienio, y en especial las que han dado lugar a cambios de la estrategia o en el proceso de elaboración estratégica de la planificación y del presupuesto. Los comentarios demuestran que la mayoría de los logros importantes obtenidos por la OIT son el resultado de procesos que abarcan más de un bienio.

⁵ Documento GB.280/PFA/6.

Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Recursos para las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.)

Recursos estratégicos con cargo al presupuesto ordinario de 2000-2001 (revisados utilizando la metodología de 2002-2003)	69.711.745
Gastos reales con cargo al presupuesto ordinario para 2000-2001	(Disponibles en la CIT)
Gastos previstos en cooperación técnica (Programa y Presupuesto para 2000-2001)	43.086.000
Gastos reales extrapresupuestarios para 2000-2001	(Disponibles en la CIT)

20. Durante 2000-2001, la OIT cumplió o superó el 71 por ciento de las metas en términos de alcance de este objetivo estratégico, superándolas en 10 de las 17 metas y no cumpliéndolas en 5 casos. El seguimiento de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo se puso en marcha y se iniciaron los programas de acción sobre libertad sindical y promoción del derecho a la negociación colectiva y sobre trabajo forzoso. La cooperación técnica en relación con los principios y derechos fundamentales en materia de trabajo infantil fue complementada así con nuevos programas importantes que se ocupan de otras categorías de estos principios y derechos.
21. El nivel de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT continuó aumentando más allá de toda expectativa, reflejo tanto del deseo de la comunidad internacional por expresar sus compromisos desde la Cumbre de Copenhague de 1995 y la adopción de la Declaración en 1998, como de la campaña de ratificación llevada a cabo por la Oficina. La ratificación casi universal de los ocho convenios fundamentales se está convirtiendo en una realidad, aunque es probable que subsistan algunas lagunas importantes. Los progresos en la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), carecen de precedentes, ya que para finales del bienio alcanzaron la cifra total de 113 ratificaciones. Asimismo, el número de ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), aumentó a 116.
22. El Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) continuó atrayendo cada vez más el apoyo de los donantes y mejoró de forma significativa su tasa de realización. Se ha convertido en el programa individual de cooperación técnica más grande de la Organización. El nuevo Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración superó sus objetivos en cuanto al número de programas de cooperación técnica puestos en marcha, debido al gran interés de los donantes. En consecuencia, el objetivo estratégico representa en la actualidad más de la mitad de los fondos extrapresupuestarios de la OIT destinados a la cooperación técnica.
23. A medida que continúe aumentando el número de ratificaciones, las estrategias sobre los principios y derechos fundamentales insistirán cada vez más en la cuestión de la aplicación. Las cuestiones señaladas por los órganos de control, las memorias presentadas con arreglo a la Declaración o las solicitudes de asistencia de los países interesados marcarán la línea a seguir. Todo ello hace evidente la necesidad de establecer una colaboración estrecha entre los programas en la sede y entre la sede y las oficinas exteriores.
24. Se han examinado los procedimientos de control de las normas, y se está de acuerdo en organizar un nuevo calendario de presentación periódica de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución. El objetivo es reducir el volumen de trabajo tanto de los

gobiernos como de la Oficina. Ello permitirá centrarse más en otros objetivos como la promoción de los convenios actualizados.

25. La mayor parte de las labores para determinar las necesidades de revisión de los convenios y las recomendaciones ya ha terminado, lo que ha dado lugar a un acuerdo sobre cuales son los instrumentos actualizados del cuerpo de normas de la OIT. Ello ha permitido establecer un consenso sobre la manera en que la Conferencia Internacional del Trabajo deberá determinar sus actividades normativas y conexas en el futuro.

Objetivo operativo 1a: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Indicadores de logro	Meta y resultados
1a. 1. Estados Miembros que han ratificado al menos uno de los convenios que figuran en las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.	<p>Meta: 122 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 124 Estados Miembros; y, durante el bienio, los 50 Estados siguientes (otros 50 Estados que han ratificado al menos uno de los convenios que figuran en una de las cuatro categorías).</p> <p>Angola, Austria, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Belice, Benin, Brasil, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Chad, República Checa, Colombia, República de Corea, República Democrática del Congo, Ecuador, Eritrea, Estonia, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea Ecuatorial, Japón, Kazajstán, Kenya, Lesotho, Libano, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauritania, México, Namibia, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Reino Unido, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.</p> <p>Además, los ocho Estados Miembros siguientes han engrosado el grupo de países que han ratificado al menos uno de los convenios que figuran en tres de las cuatro categorías, de manera que la cifra total asciende a 157 países.</p> <p>Arabia Saudita, Bahrein, Mongolia, Nueva Zelandia, Qatar, Singapur, Tailandia y Uganda. Un total de 108 países ha ratificado uno o más convenios fundamentales durante el bienio.</p>
1a. 2. Estados Miembros en los cuales se observan cambios positivos, tal como se indica en la introducción de los expertos consejeros en la compilación para 2001 de las memorias anuales relativas a la Declaración.	<p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: Las memorias de los gobiernos señalan diversas innovaciones políticas, cambios legislativos y mejoras institucionales que se han introducido en los últimos años. Todos ellos figuran en la compilación de memorias anuales. La introducción de los expertos consejeros incluye una serie de referencias a los mismos. Sin embargo, los expertos consejeros no consideran que haya suficiente información disponible que sirva de indicador de los progresos en determinados países y les permita comentar sobre los acontecimientos.</p>
1a. 3. Estados Miembros que han comenzado actividades de cooperación técnica que integran cuestiones de género tomando específicamente en cuenta las necesidades o problemas señalados en las memorias presentadas con arreglo a la Declaración, en la introducción de los expertos consejeros o en planes de acción adoptados por el Consejo de Administración.	<p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 29 Estados Miembros.</p> <p>Antigua y Barbuda, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Belice, Benin, Bolivia, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Dominica, Granada, Guyana, India, Indonesia, Jamaica, Kenya, Malí, Nepal, Nigeria, Rumania, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Ucrania y Uganda.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 26.** Las labores se han ido centrando cada vez más en cuestiones que van más allá de la ratificación. Una de ellas es la que tiene que ver con la solicitud de asistencia por parte de los Estados Miembros para aplicar los convenios una vez ratificados. Tal enfoque se ha seguido, por ejemplo, en Indonesia, Camboya y otros países donde tras la ratificación de los convenios fundamentales se aplicaron de forma explícita programas de asistencia. Habida cuenta de que tal asistencia adopta diversas formas multidisciplinarias — como por ejemplo la sensibilización, el asesoramiento legislativo, el fortalecimiento de las instituciones y la formación del personal — se ha pedido una mayor colaboración entre la sede y las oficinas exteriores y las diversas unidades del sector de normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros sectores.
- 27.** Otra cuestión ha sido el apoyo a los procedimientos de seguimiento. El marco para ello se ha reforzado enormemente con el proceso de seguimiento en tres partes de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: las memorias anuales sobre la situación de los convenios fundamentales no ratificados; un informe global elaborado cada año sobre una de las categorías de estos principios y derechos, y sobre la base de éste, un programa de acción en materia de cooperación técnica. En el bienio de 2000-2001, el Consejo de Administración aprobó los primeros programas de acción en materia de cooperación técnica de la historia de la OIT sobre libertad sindical y derecho a la negociación colectiva (2000) y trabajo forzoso (2001). Ya se ha puesto en marcha la aplicación de ambos programas.

Si desea obtener más información sobre la labor del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración sírvase visitar la dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/decl/>.

- 28.** Las medidas adoptadas en materia de trabajo forzoso han suscitado gran interés, ya que abarcan la cuestión cada vez de más actualidad de la trata de personas. Se han llevado a cabo actividades destinadas a reforzar el derecho a la libertad sindical en más de 35 países. Los procedimientos de seguimiento en general han puesto de manifiesto las deficiencias y la necesidad de adoptar medidas. Un ejemplo de evolución positiva es el acuerdo firmado entre la Oficina y el Consejo de Cooperación del Golfo, que se ha plasmado, entre otras cosas, en actividades de promoción de la libertad sindical en Arabia Saudita, Qatar, Emiratos Arabes Unidos y Bahrein. Algunos países no han informado sobre cambios positivos y todavía no ha sido posible persuadir a un reducido número de países para que participaran en el proceso.
- 29.** Los procesos de presentación de memorias también han contribuido a determinar otras posibilidades de asistencia y cooperación técnica, entre ellas medidas que garanticen se preste atención a las cuestiones relacionadas con el género. No obstante, cabe señalar que las solicitudes de asistencia fueron superiores a los recursos disponibles, ya sea a través del presupuesto ordinario o de fondos extrapresupuestarios. Además, muchas de las solicitudes tenían que ver principalmente con el asesoramiento legislativo, mientras que los programas globales de la Declaración buscaban una acción más amplia, incluido el apoyo activo, que favorezca un entorno de respeto y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto significa que requieren un enfoque que se centre más en la utilización intensiva de los recursos y no sólo en un asesoramiento legislativo — aunque, como es natural, dicho asesoramiento deba formar parte de un enfoque general.

30. En 2000, el seguimiento se plasmó en proyectos nacionales o subregionales en África Oriental y Occidental, en Asia Meridional y Sudoriental, en América Central y en el Caribe, que se concentraron en cuestiones de libertad sindical, negociación colectiva y mejora institucional de las relaciones laborales. En 2001, se iniciaron nuevos proyectos en África Meridional y Septentrional, los Estados árabes, Asia Oriental y Meridional y en países en transición (Ucrania). Estos programas mostrarán sus resultados en el próximo bienio.

Benin: del compromiso al cumplimiento

Benin ha ratificado ocho convenios fundamentales y ha tomado parte activa en el seguimiento presentando memorias sobre la aplicación de los mismos a la Comisión de Expertos. Ello ha dado lugar a un ejercicio de análisis de los obstáculos a la plena aplicación de los convenios fundamentales en el país que ha contado con el apoyo de la Oficina y el Gobierno de Francia. Un proceso tripartito se plasmó en un programa de acción que incluía reformas jurídicas y nuevas políticas. Se espera que ello dé también lugar a una mayor sensibilización pública sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la creación de capacidades por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en la administración laboral. Procesos similares se han iniciado en Burkina Faso y Níger.

31. El programa de acción para la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2001, también supuso el establecimiento de un programa de acción especial para luchar contra el trabajo forzoso. En consonancia con el enfoque general sobre el fomento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los componentes de este programa serán el conocimiento, la acción directa y la cooperación técnica. Ya se han puesto en marcha dos proyectos importantes en Nepal y Brasil, a los que seguirán otros en algunos Estados Miembros de África y de Asia Meridional.

Objetivo operativo 1b: Trabajo infantil

Indicadores de logro	Meta y resultados
1b. 1. Estados Miembros que ratifican:	
i) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).	<p>Meta: 20 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: 32 ratificaciones durante el bienio.</p> <p>Angola, Austria, Bahamas, Barbados, Belice, Benin, Brasil, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Colombia, República Democrática del Congo, Ecuador, Eritrea, Gambia, Japón, Kazajistán, Lesotho, Madagascar, Marruecos, Mauritania, Namibia, Panamá, Papua Nueva Guinea, Reino Unido, Seychelles, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Yemen, Yugoslavia y Zimbabwe.</p>
ii) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).	<p>Meta: 87 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 114 ratificaciones, 108 durante el bienio.</p> <p>Albania, Angola, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Cabo Verde, Canadá, Costa Rica, Croacia, República Centroafricana, Chad, República Checa, Chile, Chipre, República de Corea, República Democrática del Congo, Dinamarca, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovenia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Guyana, Honduras, Hungría, Indonesia, Iraq, Islandia, Italia, Japón, Jordania, Kenya,</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	Kuwait, Lesotho, Líbano, Jamahiriya Árabe Libia, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Mongolia, Namibia, Nicaragua, Níger, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Senegal, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabue.
1b. 2. Estados Miembros que realizan estudios nacionales, cualitativos y cuantitativos sobre la extensión del trabajo infantil.	Meta: 30 Estados Miembros adicionales. Resultados: 37 Estados Miembros y una entidad. Argentina, Bangladesh, Belice, Bolivia, Brasil, Camboya, Colombia, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estonia, Etiopía, Filipinas, Georgia, Ghana, Guatemala, Honduras, Jamaica, Kenya, Líbano, Malawi, Namibia, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Panamá, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Tailandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Ucrania, Uganda, Zambia y Zimbabue, así como los territorios bajo la Autoridad Palestina.
1b. 3. Estados Miembros que formulan políticas y programas con metas y plazos precisos para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que tengan en cuenta la situación particular de las niñas que trabajan.	Meta: 12 Estados Miembros adicionales. Resultados: 3 Estados Miembros. El Salvador, Nepal y República Unida de Tanzania.
1b. 4. Gasto para actividades de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias para apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Meta: 44 millones de dólares de los Estados Unidos. Resultados: 53 millones de dólares de los Estados Unidos.
1b. 5. Número de niños que se benefician directamente de la acción de la OIT (ya sea mediante medidas de prevención o de rehabilitación), en particular respecto de las peores formas de trabajo infantil y, en particular, la situación de las niñas que trabajan.	Meta: 260.000 niños. Resultados: 311.000 casos de servicios prestados a niños.

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

32. El éxito conseguido en este objetivo operativo es el reflejo del profundo interés por el trabajo infantil que inicialmente permitió se adoptase el Convenio. La campaña a favor del mismo se produjo en un contexto muy receptivo. Muestra de ello fue la tasa de ratificaciones en todas las regiones y el aumento del interés en los países donantes y los países en desarrollo que superó las expectativas ya de por sí ambiciosas que se reflejaban en los indicadores de logro de este objetivo operativo.

Para obtener un análisis más exhaustivo de las acciones llevadas a cabo en el marco de este objetivo operativo dirijase a «La acción del IPEC contra el trabajo infantil 2000-2001: avances y prioridades futuras», <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/ipecc/about/implementation/ipecreport.pdf>.

33. De los cinco indicadores de logro de este objetivo operativo, se superaron las metas relativas al número de ratificaciones, los estudios y la ejecución. La meta fijada para las políticas y los programas que fijan límites en el tiempo para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil no se alcanzó plenamente, a pesar de los importantes progresos obtenidos. Entre las causas que impidieron se alcanzase plenamente esta meta hay que mencionar unas labores preparatorias más intensivas de lo esperado y la dificultad a la hora de obtener que los Estados Miembros se comprometieran en relación con programas individuales sin disponer de un apoyo financiero firme y a largo plazo que sustentase ese compromiso.
34. El Programa y Presupuesto definía la meta para los beneficiarios en términos de número específico de niños. No obstante, con objeto de reflejar mejor las diferencias en los tipos de medidas que son necesarias para reducir el número de niños que participa en las peores formas de trabajo infantil, los resultados se identificaron realizando un seguimiento de los servicios prestados a los niños.
35. La elección de estas metas reflejaba una atención más general en materia de gestión sobre la manera de evidenciar mejor sus repercusiones. Por ejemplo, se realizaron labores para mostrar que los niños que eran rescatados del trabajo infantil simplemente no se incorporaban a otros trabajos, a menudo más peligrosos y difíciles de determinar. Ello dio lugar a la puesta a prueba de diferentes sistemas de supervisión del trabajo infantil para determinar y hacer un seguimiento del número de beneficiarios. Las experiencias que se obtengan con estos sistemas se utilizarán para desarrollar orientaciones y modelos que permitan que los futuros sistemas de seguimiento sean más eficaces en función de los costos y sostenibles.

Colaboración entre los sindicatos y el Gobierno en Turquía

Una campaña de seis meses permitió que 2.000 niños turcos abandonasen el trabajo peligroso que realizaban para asistir al colegio. El programa es el resultado del esfuerzo conjunto de tres sindicatos en Turquía que dejaron de lado sus diferencias políticas para colaborar juntos y con el Ministerio de Educación Nacional, y que se puso en marcha como parte del programa nacional más amplio del IPEC en Turquía.

Tras una planificación inicial y la identificación de trabajadores ambulantes vulnerables menores de 15 años, diversos sindicalistas y voluntarios se pusieron en contacto con los padres de los niños. Los interlocutores hicieron hincapié en los peligros del trabajo infantil, en la importancia de la educación y en las oportunidades disponibles. El Ministerio puso en marcha un mecanismo de supervisión y un programa de apoyo educativo para garantizar el buen resultado escolar de los niños.

36. La estructura del programa se ha ajustado de forma que el trabajo infantil se incorpore de pleno a las labores de la Oficina. Esta estructura se reforzará en 2002-2003 con la creación de cinco nuevos puestos en diversos equipos multidisciplinarios.
37. Los logros principales de este objetivo operativo pueden resumirse en cuatro categorías principales.
- *Ratificación de los convenios clave sobre trabajo infantil* — El rápido ritmo de ratificaciones fue el resultado de una estrategia compuesta en la práctica por dos elementos. Uno de los elementos fue el recurso al primer equipo dedicado a una campaña que la Oficina haya establecido en apoyo de una campaña de ratificación. Entre las labores de este equipo se incluye el desarrollo de una amplia gama de estrategias y productos de comunicación y su utilización en todo el mundo. A medida que se iba ratificando el grueso de los instrumentos, se utilizaron las estrategias y productos de comunicación desarrollados para hacer hincapié en la aplicación. El segundo elemento fue el apoyo a la cooperación técnica. Este apoyo creó un clima en el que los Estados Miembros reconocieron que sus compromisos de ratificar los convenios se verían acompañados por el apoyo de medidas de acción. Ambos

elementos requerían la labor de muchas unidades en las oficinas exteriores y en la sede que, junto con el grado de interés de los donantes y de atención a los programas de duración determinada y la incorporación de la cuestión del trabajo infantil, también contribuyeron a incluir el trabajo infantil en muchos programas de desarrollo nacionales.

- *Mejora de la prestación* — Con objeto de hacer frente al reto del crecimiento rápido, el IPEC amplió las actividades de su programa, aceleró el proceso de descentralización para garantizar *vínculos* más estrechos con las oficinas exteriores e introdujo varias medidas para mejorar la prestación. Todo ello se ajustaba a los esfuerzos desplegados para mejorar la calidad, obtener economías de escala y reforzar los controles financieros, la supervisión y la evaluación. La proporción de la prestación en relación con las asignaciones también aumentó significativamente, del 30 por ciento en 1999 al 54 por ciento en 2000 y al 60 por ciento previsto para 2001.

En el informe de la auditoría externa sobre el IPEC de 1999, se señalaba que el valor medio de las actividades había sido inferior a 50.000 dólares, un nivel insosteniblemente pequeño de gestionar. Durante 2000-2001, los donantes proporcionaron financiación para más de 50 proyectos a gran escala, aumentando el nivel de nuevas aprobaciones de un total de 63 millones de dólares aproximadamente durante el bienio 1998-1999 a más de 100 millones de dólares en 2000-2001.

- *Expansión de la base de conocimientos* — Se estuvo de acuerdo en que la investigación sobre políticas, la recopilación de datos y el análisis y la evaluación de metodologías eran elementos clave para la eficacia de la cooperación técnica y aumentaban las capacidades nacionales para abordar el problema del trabajo infantil. Estas funciones se ampliaron considerablemente durante 2000-2001. El problema de las bases inadecuadas de conocimientos se resolvió con éxito con la terminación de numerosos estudios de SIMPOC y el inicio de otros. Esta labor mejoró el diálogo en materia de política existente sobre la naturaleza y las causas del trabajo infantil, así como las soluciones al mismo. Además, aumentó el perfil público de la OIT como fuente de información fiable y apoyó los esfuerzos de aplicación en la práctica.
- *Aumento de la colaboración sobre cuestiones de trabajo infantil* — Las labores de todos los objetivos estratégicos pueden contribuir a eliminar las peores formas de trabajo infantil. La colaboración más estrecha entre el IPEC y otras unidades y programas de la OIT durante 2000-2001 permitió reforzar esta misión común. Asimismo, la Oficina estableció vínculos más fuertes con otros organismos a través del Proyecto para Entender el Trabajo Infantil de investigación global, realizado conjuntamente con el UNICEF y el Banco Mundial, y también de forma específica en los países con los programas de duración determinada. Por ejemplo, ello permitió construir vínculos de trabajo sobre cuestiones relacionadas con la pobreza respaldadas por el Banco Mundial. Se insistió sobremanera en fomentar la cobertura de las cuestiones sobre trabajo infantil en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza respaldados por el Banco Mundial que se examinan en otras secciones del presente informe.

Objetivo operativo 1c: Acción normativa

Indicadores de logro	Meta y resultados
1c. 1.	
i) Memorias presentadas a la Comisión de Expertos.	Meta: el 90 por ciento de las memorias recibidas. Resultados: el 68,2 por ciento en 2000; el 70,1 por ciento en 2001.
ii) Quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical.	Meta: primer examen por el CLS en un plazo de 12 meses. Resultados: 11 meses (promedio).
1c. 2. Apoyo efectivo a los gobiernos en materia de presentación de memorias como lo indica la tasa de respuestas de los gobiernos en cada reunión de los órganos de control.	Meta: el 70 por ciento para cada reunión de la Comisión de Expertos. Resultados: el 70,5 por ciento en 2000; el 65,4 por ciento en 2001.
1c. 3. Progresos en la aplicación de los principios y derechos como lo demuestran las mejoras de la aplicación de los convenios fundamentales observadas durante el bienio por la Comisión de Expertos.	
i) Con satisfacción.	Meta: 20 casos. Resultados: 19 casos en 2000; 17 casos en 2001.
ii) Con interés.	Meta: 40 casos. Resultados: 64 casos en 2000; 52 casos en 2001.
1c. 4. Casos en los que se observan progresos en la aplicación de convenios que no forman parte de los convenios fundamentales, observados durante el bienio por la Comisión de Expertos.	
i) Con satisfacción.	Meta: 40 casos. Resultados: 27 casos en 2000; 10 casos en 2001.
ii) Con interés.	Meta: 200 casos. Resultados: 95 casos en 2000; 85 casos en 2001.
1c. 5. Servicios proporcionados para que el Consejo de Administración adopte un programa para revisar la política normativa.	Meta: noviembre de 2001. Resultados: Una discusión general basada en el enfoque integrado de la OIT respecto de las actividades relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad en el trabajo, inscrita en el orden del día de la Conferencia de 2003. Propuestas de discusiones generales basadas en un enfoque integrado de las actividades relacionadas con las normas en diversos ámbitos elegidos para un examen más meticuloso a inscribir en el orden del día de la Conferencia de 2004. Adopción de propuestas sobre mejoras en los mecanismos de presentación de informes relacionados con las normas. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas prácticamente ha finalizado sus labores, que servirán de base para las tareas relacionadas con el enfoque integrado.

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 38.** Los indicadores de logro de este objetivo operativo están ligados al funcionamiento de los procedimientos de supervisión ordinarios y especiales. Además, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo se ha ocupado de la discusión — y de las decisiones — en el Consejo de Administración sobre las posibles mejoras que podrían introducirse en las actividades relacionadas con las normas de la Organización. En especial, ello se ha plasmado en un nuevo consenso sobre la forma en que la Conferencia Internacional del Trabajo debe definir las futuras necesidades normativas, así como sobre otras formas de lograr los objetivos constitucionales de la Organización.
- 39.** Este consenso ha implicado la adopción de un enfoque integrado de las actividades de la OIT relacionadas con las normas que se aplicará por primera vez durante la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003, a través de una discusión general sobre seguridad y salud en el trabajo. La elaboración de un estudio pormenorizado ha corrido a cargo del Sector de Protección Social y del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Se han realizado labores preliminares para otros puntos que requieren discusiones generales que permitirán, entre otras cosas, tomar decisiones sobre las futuras acciones normativas. Todo ello implica una estrecha colaboración entre el Departamento y otros sectores y unidades de la Organización.
- 40.** En 2000, el 68,2 por ciento de las memorias recibidas fue procesado por la Comisión de Expertos. En 2001, la cifra correspondiente se elevaba al 70,1 por ciento. Las deficiencias en el procesado de las memorias se deben a su recepción tardía. En 2001, sólo el 26 por ciento (604 en total) de las memorias previstas se recibió antes de la fecha límite de 1.º de septiembre, en comparación con el 29 por ciento en 2000. Se está haciendo todo lo posible por ocuparse de las memorias recibidas tardíamente, ya que de otra forma habría un retraso automático en la tramitación de cuestiones a menudo muy importantes.
- 41.** Además el importante aumento del nivel de ratificación de los convenios fundamentales y prioritarios, sobre los que hay que presentar memorias cada dos años, ha aumentado el volumen de trabajo. Esta tendencia continuará en los próximos años, ya que se recibirá un gran número de primeras memorias detalladas relativas al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y a otros convenios fundamentales recientemente ratificados.
- 42.** A fin de mejorar la eficacia facilitando la preparación y el estudio de las memorias presentadas en virtud del artículo 22, el Consejo de Administración está de acuerdo en principio en que los instrumentos se clasifiquen por materia. Asimismo, habrá menos solicitudes automáticas de memorias detalladas una vez enviada la primera.
- 43.** En 2001 se llevó a cabo un estudio a fondo de la gestión y la organización del trabajo en el Departamento, y ya se ha comenzado a trabajar para poner en práctica los resultados del mismo a través de un proceso de participación que incluye a todo el Departamento. La elaboración más eficaz de los informes de la Oficina para la Comisión de Expertos y las mejoras en los servicios que prestan los órganos de supervisión, especialmente la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, son cuestiones especialmente importantes.
- 44.** Más allá de las mejoras previstas en las disposiciones en materia de presentación de memorias, el Consejo de Administración y los propios órganos de supervisión todavía no han llegado a ninguna conclusión sobre los métodos de trabajo de estos órganos ni sobre las posibles mejoras que habría que introducir en los procedimientos especiales. Esta labor continuará en el próximo bienio.

Examen de cuestiones sobre normas que preocupan en Guatemala

Una misión de la OIT a Guatemala en abril de 2001 se centró en las cuestiones que habían planteado los órganos de supervisión y el Comité de Libertad Sindical. Entre estas cuestiones se incluían los actos de violencia sufridos por dirigentes sindicales y sindicalistas, los despidos antisindicales, los retrasos judiciales, los vacíos entre la ley y la práctica de Guatemala y las obligaciones del Estado en relación con los convenios, así como la negativa de algunas empresas a negociar colectivamente.

La misión dio lugar a dos reformas legislativas importantes. Estando la misión todavía en el país, se adoptó un decreto legislativo en el que se examinaban algunas de las cuestiones principales. Por ejemplo, eliminaba los poderes que detentaban las autoridades ejecutivas para supervisar la actividad sindical y enmendaba las disposiciones que parecían limitar indebidamente el derecho a la huelga. Un segundo decreto legislativo fue adoptado poco después de la misión. En él se reforzaba la obligación de reincorporar a los trabajadores despedidos por razones antisindicales y se aumentaban las sanciones en caso de violación del Código de Trabajo.

Entre los resultados obtenidos, la misión pudo tomar nota de que el Procurador de los Derechos Humanos había solicitado protección para los sindicalistas víctimas de amenazas y que algunos sindicalistas habían sido readmitidos en sus puestos tras haber sido despedidos por realizar actividades sindicales.

Objetivo estratégico núm. 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes

Recursos para el empleo en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.)

Recursos estratégicos con cargo al presupuesto ordinario para 2000-2001 (revisado aplicando la metodología para 2002-2003).	130.005.263
Gasto real con cargo al presupuestario ordinario para 2000-2001.	(Disponible en la CIT)
Estimación del gasto en materia de cooperación técnica (Programa y Presupuesto para 2000-2001).	133.826.000
Gasto extrapresupuestario real para 2000-2001.	(Disponible en la CIT)

45. Durante el bienio, la Oficina superó siete de las ocho metas fijadas en términos de alcance con arreglo a este objetivo estratégico, y cumplió con la restante. Ello se debió en parte a una mayor actividad de las estructuras exteriores y a una mayor cooperación entre los sectores y con el Centro de Turín; también fue resultado de importantes contribuciones extrapresupuestarias que se pusieron a disposición de dos de los programas al comienzo del bienio. A pesar de ello, el nivel global de fondos para la cooperación técnica se situó por debajo de lo esperado, debido en gran medida al descenso continuado de los recursos procedentes del PNUD. También disminuyó la tasa de ejecución para las asignaciones disponibles, aunque comenzó a aumentar durante la última parte del bienio, al igual que sucedió con las nuevas aprobaciones, en particular para los programas sobre desarrollo de las pequeñas empresas, inversiones con alto coeficiente de empleo y respuesta a las crisis. Se espera que el Programa Global de Empleo de la OIT atraiga nuevas aprobaciones de cooperación técnica en el bienio 2002-2003. También se hará hincapié en nuevos productos y enfoques, en particular en el marco de la lucha contra la pobreza. La tasa de ejecución seguirá sujeta a un control minucioso y a medidas correctivas.
46. La experiencia acumulada durante el bienio mostró que era necesario ajustar algunos de los objetivos operativos a fin de lograr una mayor cooperación e integración entre los diferentes programas. Ello ha desembocado en la reducción del número de objetivos operativos, que eran cinco en 2000-2001, a tres en 2002-2003 para abarcar el apoyo a la política de empleo, el desarrollo de las calificaciones profesionales y la creación de empleo.

Objetivo operativo 2a: Apoyo a la política de empleo

Indicadores de logro	Meta y resultados
2a. 1. Políticas en materia de empleo y de recursos humanos de alcance nacional y mundial influidas por recomendaciones incluidas en el asesoramiento de la OIT en materia de políticas.	<p>Meta: políticas en 12 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 13 Estados Miembros.</p> <p>China: enfoque programático integrado para la promoción del empleo.</p> <p>Dinamarca: fortalecimiento del diálogo social sobre las políticas de empleo.</p> <p>Kazajstán: se ha vuelto a redactar la ley del empleo.</p> <p>Mali, Mauritania, Senegal y Ucrania: se han introducido programas nacionales de empleo.</p> <p>Mongolia: la Conferencia tripartita sobre el empleo brindó su apoyo a la estrategia de empleo para el trabajo decente.</p> <p>Nepal: la OIT prestó ayuda en el marco de los DELP en relación con las estrategias sectoriales y sus implicaciones en materia de empleo y de mercado de trabajo.</p> <p>Pakistán: el Gobierno anunció medidas para fortalecer el diálogo social en materia de políticas de empleo.</p> <p>Panamá: la OIT apoyó reuniones tripartitas que configuraron un diálogo social ampliado en materia de formación.</p> <p>Sri Lanka: se desarrolló un consenso tripartito sobre las políticas del mercado de trabajo.</p> <p>Tailandia: encuesta mejorada de la población activa.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

47. A lo largo del bienio la OIT siguió prestando a los Estados Miembros asesoramiento y apoyo en materia de política de empleo, tal y como queda reflejado en los cuadros anteriores, y ello superando las metas previstas en términos de alcance. Sin embargo, el principal logro fue la formulación de un proyecto del Programa Global de Empleo para ofrecer un marco coherente con miras al asesoramiento futuro (véase el recuadro). Este marco se adaptará y aplicará en función de las condiciones e instituciones nacionales.

El Foro Global de Empleo fija una orientación para las políticas futuras

El Foro Global de Empleo celebrado en noviembre de 2001 – y su aprobación de un proyecto del Programa Global de Empleo – representaron sendos hitos para la OIT, ya que fijaron una orientación clara a efectos del tipo de estrategias en materia de política de empleo que la OIT apoyará y a cuya aplicación contribuirá con la ayuda de otros.

El Foro congregó a 750 participantes de más de 110 países. El interés por formular y aplicar políticas de empleo más efectivas y completas contribuyó a atraer a altos responsables políticos gubernamentales, entre los que figuraban 40 ministros, así como a muchos representantes de alto nivel de organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones intergubernamentales, ONG, círculos académicos, el sector privado y los medios de comunicación. Se destacó la importancia del Foro en los discursos pronunciados por el Secretario General de las Naciones Unidas, los primeros Ministros de Dinamarca y Finlandia, el Secretario General de la UNCTAD, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Presidente de la OIE, el Secretario General de la CIOSL, así como por altos representantes de la UE, del Banco Mundial y del FMI.

El proyecto del Programa Global de Empleo declara que el empleo debería ser un objetivo prioritario de la política económica, y que las políticas acertadas deberían integrar las políticas macroeconómicas, de desarrollo y del mercado de trabajo. El Foro convino en que los siguientes puntos constituyen la base del éxito de las estrategias de empleo:

- *el comercio como motor del crecimiento del empleo*, en particular mediante la apertura de los mercados de los países industrializados a los productos agrícolas y demás productos con alto coeficiente de mano de obra procedentes de los países en desarrollo;
- *la transformación del riesgo de la brecha informática en una oportunidad en el plano internacional*, ayudando a los países en desarrollo a desarrollar la infraestructura y los procesos que les permitan participar plenamente en la economía digital;
- *la promoción de un desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental* en los sectores de la agricultura, la energía y el transporte a fin de aprovechar las oportunidades de empleo que con ello se crean;
- *los incentivos de las políticas monetaria y fiscal y una mayor coordinación de las políticas macroeconómicas* para contrarrestar los riesgos de recesión a corto plazo;
- *el aumento del gasto público en los sectores de la educación, la salud y el desarrollo social* en los países en desarrollo y en transición, sirviéndose de los recursos de los DELP y las ganancias derivadas de la aceleración del alivio de la deuda y de un aumento de la ayuda oficial al desarrollo;
- *la mejora de los niveles de educación y de las oportunidades de formación* a través de una mayor inversión en el desarrollo de las calificaciones profesionales;
- *la inversión en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo* para mejorar la productividad;
- *la mayor empleabilidad y adaptabilidad* de la fuerza laboral a través de políticas activas de mercado de trabajo, incluida la lucha contra todas las formas de discriminación, y de programas destinados a los trabajadores pobres, en particular en el sector de la economía informal;
- *las redes de seguridad social* para ayudar a las personas a adaptarse al cambio, y
- *el diálogo social y el respeto de las normas fundamentales del trabajo* como base para las políticas efectivas.

El Foro instó a la OIT a que promoviera las correspondientes medidas en los planos internacional, nacional y local y a que constituyera alianzas globales para el empleo en estrecha cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas y con las instituciones de Bretton Woods.

Si desea obtener más información sobre el Foro Global de Empleo y el proyecto del Programa Global de Empleo acuda a la dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/geforum/index.htm>.

48. La publicación del *Informe sobre el Empleo en el Mundo: La vida en el trabajo en la economía de la información* resultó provechosa para los Estados Miembros, ya que muchos recurrieron al contenido y a los análisis del mismo para la formulación de la política de empleo. Asimismo, este informe fue el elemento central de seminarios nacionales y subregionales para el seguimiento de sus conclusiones. A fin de lograr una mayor difusión del informe, la publicación impresa se completó con una versión en CD-ROM y una versión en formato de revista.
49. Para responder a la necesidad de disponer de buenos indicadores del mercado de trabajo, la OIT siguió prestando asistencia para la creación de archivos nacionales de indicadores del mercado de trabajo. También se procedió a la actualización continua de la base de datos en línea sobre los indicadores claves del mercado de trabajo a fin de complementar la publicación bienal. Como se indica a lo largo de este informe, la elaboración de los documentos nacionales de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) adquirió una importancia creciente a lo largo del bienio. Dichos documentos han servido de referencia para los programas de préstamos del Banco Mundial y del FMI y se han convertido en un marco para los programas y políticas nacionales de desarrollo. Los gobiernos, el Banco Mundial y el FMI invitaron con frecuencia creciente a la Oficina a que contribuyera a los programas de elaboración de DELP, demostrando un acuerdo creciente con los puntos de vista de la OIT en relación con el vínculo entre las estrategias de empleo basadas en los principios del trabajo decente y la lucha contra la pobreza.

Pakistán sigue los consejos de la OIT en materia de política de empleo

En 1999-2000, la OIT llevó a cabo un examen global de la política de empleo en Pakistán con la plena participación de los organismos gubernamentales, los empleadores y los trabajadores. Su informe se debatió en el marco de una Conferencia Nacional celebrada en mayo de 2000 y en la que el Presidente fue el orador principal. Se logró un consenso tripartito respecto de las recomendaciones en materia de política recogidas en el informe. Ello desembocó en una solicitud para que la OIT redactara un documento de estrategia nacional de empleo como aportación clave a la Estrategia de Lucha contra la Pobreza del Pakistán. De conformidad con las recomendaciones de la OIT favorables a un enfoque basado en un alto coeficiente de la mano de obra con miras a la creación de empleo, con énfasis en la vivienda de bajo costo, el Gobierno comenzó a aplicar en 2001 una estrategia nacional de empleo destinada a crear 2 millones de empleos adicionales. Desde entonces, el Gobierno y el sistema de las Naciones Unidas han invitado a la OIT a desempeñar un papel principal en la aplicación de la Estrategia de Lucha contra la Pobreza para Pakistán.

50. La aplicación del programa *Empleos para Africa* transcurrió según lo previsto, y se analiza con detalle más adelante en este informe dentro del comentario dedicado a la región de Africa. El incremento de la ayuda de los donantes y una asignación especial de recursos CTPO permitieron promover el empleo en el marco de este programa aplicando un enfoque integrado basado en las inversiones con alto coeficiente de empleo. En varios países de Africa, el programa pudo influir sobre el proceso de los DELP, garantizando una mayor atención a las cuestiones relacionadas con el empleo. En China y en la India se desarrollaron labores iniciales con miras a la aplicación de enfoques integrados similares para la promoción del empleo.

Objetivo operativo 2b: Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad

Indicadores de logro	Meta y resultados
2b. 1. Mandantes de la OIT que han adoptado estrategias para mejorar la calidad, la equidad y la eficacia en materia de desarrollo de los recursos humanos y de formación, así como para aumentar la inversión en materia de conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad.	<p>Meta: mandantes de la OIT en 8 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 22 Estados Miembros.</p> <p>Australia, República de Corea, Filipinas, Indonesia, Malasia, Nepal, Pakistán y Tailandia desarrollaron normas sectoriales de competencias.</p> <p>Bahrein: aprovechamiento de una publicación de la OIT sobre la reforma del servicio de empleo público para planificar reformas en el servicio nacional de empleo.</p> <p>Brasil: acuerdo tripartito sobre principios para la formación profesional.</p> <p>República Centroafricana, Chad, Congo y República Democrática del Congo: se adoptaron planes nacionales de acción en materia de desarrollo de los recursos humanos.</p> <p>Filipinas, Indonesia y Tailandia: las redes nacionales de trabajadores a domicilio formaron a sus miembros.</p> <p>Iraq, Jordania y República Arabe Siria: adoptaron la estrategia de rehabilitación de base comunitaria con miras a la creación de empleo para los grupos vulnerables.</p> <p>Marruecos y Túnez: adoptaron políticas de rehabilitación profesional.</p> <p>Mauricio: informe de la OIT en el que se recomienda una nueva estrategia para la formación aprobado por el Consejo de Ministros, y creación de un grupo de trabajo para supervisar la aplicación de dicha estrategia.</p> <p>Mauricio: a iniciativa de los empleadores, formación en materia de tecnologías de la información para los discapacitados.</p> <p>Polonia y Ucrania: las instituciones nacionales apoyaron y adoptaron la formación modular.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	Ucrania: reforma del sistema de formación y aplicación de la evaluación de las calificaciones profesionales y de la formación basadas en la competencia.
2b. 2. Aprobación y realización de actividades de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias para la formación y el desarrollo de los recursos humanos.	Meta: 3 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de nuevas aprobaciones; el gasto en 2001 asciende al 60 por ciento de las asignaciones. Resultados: nuevas aprobaciones para 2000-2001: 3.484.000 dólares de los Estados Unidos. Tasa de ejecución en 2001: 61 por ciento.

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 51.** Según se indica en el cuadro anterior, el *Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad* brindó apoyo a las estrategias de formación y empleabilidad de muchos Estados Miembros. Más allá de las actividades tradicionales llevadas a cabo por la OIT en este campo, se adoptaron varias medidas para abordar prioridades específicas. Con el fin de estudiar la cuestión de la disminución del apoyo de los donantes a la cooperación técnica, un grupo de trabajo especial analizó la situación y recomendó mejoras en la promoción, la formulación y la gestión de los proyectos de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias. Se procedió a actualizar materiales para un desarrollo más efectivo de las calificaciones profesionales como son los Módulos de Calificaciones para el Empleo y de formación de base comunitaria.
- 52.** Para mejorar el alcance de las actividades de la OIT, la Oficina desempeñó un papel activo en la Red de Empleo de los Jóvenes, una iniciativa conjunta de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT. Se establecieron nuevos vínculos sobre cuestiones relacionadas con las calificaciones profesionales con el Banco Mundial, la UNESCO, la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo, la Confederación Internacional de las Empresas de Trabajo Temporal y la Federación Internacional de las Organizaciones de Formación y Desarrollo.

Objetivo operativo 2c: Reconstrucción e inversiones con alto coeficiente de empleo

Indicadores de logro	Meta y resultados
2c. 1. Mandantes de la OIT que ponen en práctica actividades de cooperación técnica o toman otras medidas concretas para promover el empleo en países que salen de una crisis.	Meta: mandantes de la OIT en 5 Estados Miembros. Resultados: 10 Estados Miembros. República Democrática del Congo, El Salvador, Etiopía, India, Islas Salomón, Líbano, Mozambique, Perú, Sierra Leona y Somalia, y así como Timor Oriental y Palestina.
2c. 2. Mandantes de la OIT que aplican el enfoque de la OIT en materia de inversión con alto coeficiente de empleo.	Meta: logros importantes respecto de otros componentes del programa en 10 Estados Miembros. Resultados: 20 Estados Miembros. Bolivia, Filipinas, Ghana, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Madagascar, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Perú, Senegal, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda y Zambia: las políticas de inversión con alto coeficiente de empleo dieron lugar a una reorientación de las inversiones del Gobierno, de los donantes y de los bancos de desarrollo hacia la creación de empleo.

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Botswana, Camboya, Eritrea, Kenya, Lesotho y Madagascar: los Gobiernos nacionales adoptaron políticas de inversión con alto coeficiente de empleo (EIIP).</p> <p>Namibia: se adoptaron políticas a través de la legislación nacional.</p> <p>Uganda: se ha creado y ha comenzado a funcionar el Departamento de Empleo y Política de Inversión.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

53. La estrategia para lograr este objetivo operativo se centró en forjar la capacidad de la OIT para responder a las crisis y en promover el enfoque de la OIT para la creación del empleo a través de inversiones en infraestructuras con alto coeficiente de empleo. Según indican los cuadros, los logros rebasaron con mucho los niveles previstos que se citan más arriba.
54. La creación del *Programa InFocus sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción* coincidió con la aparición de muchas situaciones de crisis en las que la OIT pudo desempeñar un papel productivo. Una rápida asignación especial de fondos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario, aprobada por el Director General contribuyó a hacer frente a las necesidades en Africa, Asia y el Pacífico, los Estados árabes y América Latina. La participación de la OIT garantizó que la promoción del empleo se convirtiera en un elemento importante de los programas globales de respuesta a las crisis. Con el fin de incrementar sus efectos, la Oficina se asoció a otros organismos y redes ajenas a las Naciones Unidas.

Crear puestos de trabajo y carreteras en Madagascar

A través de la OIT, la contribución de NORAID sirvió para ayudar a Madagascar a experimentar la aplicación de enfoques basados en la mano de obra para la construcción de infraestructuras públicas. El programa fomentaba la ejecución de obras públicas por el sector privado, sobre la base de contratistas locales adecuadamente formados, y mejoras que facilitarían el que las pequeñas y medianas empresas pudieran presentar ofertas en las licitaciones para la adjudicación de proyectos públicos tales como la construcción de carreteras de acceso rural.

La fase experimental mostró que las técnicas basadas en la mano de obra presentan importantes ventajas respecto de la tecnología convencional de la construcción basada en el uso intensivo de bienes de equipo. Las primeras resultan por lo menos un 30 por ciento más baratas, reducen en cerca de un 30 por ciento las necesidades de cambio de moneda extranjera, y crean entre tres y cinco veces más empleo por unidad de inversión – todo ello sin que la calidad se vea afectada.

Estos resultados contribuyeron a que tuviera lugar otra fase del proyecto en 2001-2004, en la que el Gobierno, el Banco Mundial y otros socios financieros transfirieron 50 millones de dólares, es decir la mitad de la inversión en carreteras, a programas de carreteras rurales con tecnología basada en la mano de obra. Esto creará el equivalente a 16.000 puestos de trabajo a tiempo completo anuales durante un período de cinco años, en lugar de los 4.000 puestos de trabajo que se hubiesen creado de haber usado técnicas basadas en los bienes de equipo. El Gobierno ha acordado crear un centro de formación autónomo para las obras basadas en la mano de obra, centro que gozará de independencia gracias al cobro de sus servicios a través de los programas principales de inversión en infraestructuras. Los pequeños contratistas también recibirán formación en cuestiones de trabajo decente tales como las condiciones de contratación, la remuneración y la seguridad de los trabajadores.

55. El enfoque de la OIT respecto de las *inversiones con alto coeficiente de empleo* siguió adelante con la promoción del trabajo decente en la construcción de infraestructuras al abordar las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, en particular de los pequeños contratistas. Durante el bienio, se mejoró el enfoque para la integración de los objetivos de creación de empleo con otros elementos del Programa del Trabajo Decente, tales como las asociaciones tripartitas, los derechos fundamentales, unas condiciones de

trabajo dignas y las cuestiones relativas al género de las personas. Gran parte de este esfuerzo se centró en el apoyo a los contratistas que se basan en el empleo de mano de obra y a las comunidades locales para garantizar una ejecución de las obras que fuera eficaz en función de los costos y de alta calidad.

56. La influencia sobre el proceso de los DELP descrito más arriba en relación con este objetivo estratégico y en otras partes de este informe, se convirtió en una prioridad en el marco de este objetivo operativo. La Oficina se esforzó, junto a otros organismos de las Naciones Unidas y el Banco Mundial, por lograr un consenso en cuanto a que el empleo debía ser el elemento clave de los programas de inversión en infraestructuras vinculados a los DELP. En marzo de 2001 se concluyó un acuerdo al respecto y la Oficina comenzó a cambiar su énfasis hacia proyectos en los que se hubiera descentralizado la autoridad política y financiera y en que cupiera la posibilidad de contraer compromisos financieros a largo plazo.

Objetivo operativo 2d: Desarrollo de las empresas

Indicadores de logro	Meta y resultados
2d. 1. Instituciones que aplican la política y los instrumentos prácticos de la OIT en el ámbito del desarrollo de las pequeñas empresas y de las microempresas.	<p>Meta: 45 instituciones en 25 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 98 instituciones en 38 Estados Miembros.</p> <p>Bahrein, Benín, Burkina Faso, China, Côte d'Ivoire, Egipto, Guinea, Jordania, Libano, Malí, Mauritania, Niger, Senegal, Sri Lanka, Togo y Turquía: las instituciones (a menudo más de una en cada país) comenzaron a utilizar el programa «Inicie su negocio».</p> <p>Bangladesh, Camboya, China, Filipinas, Indonesia, Nepal, Papua Nueva Guinea, Sri Lanka, Tailandia, y Viet Nam: asociaciones de empleadores activamente involucradas en el desarrollo empresarial de las mujeres.</p> <p>Bangladesh, Gambia, Ghana, Lesotho, Malí, Madagascar, Nigeria, Federación de Rusia, Swazilandia y Uganda: adopción de nuevas políticas o de legislación en materia de desarrollo de las cooperativas; publicación en siete idiomas de herramientas destinadas a los responsables políticos y a los legisladores.</p> <p>Benín, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Malí, Mauritania y Senegal: asociaciones de empleadores activamente involucradas en la promoción de pequeñas empresas.</p> <p>China: creación de un centro de recursos para asociaciones de mujeres empresarias en las organizaciones de empleadores nacionales chinas.</p> <p>Fiji: aprobación por el Gabinete de un marco para las pequeñas empresas y microempresas.</p> <p>Filipinas: la nueva comisión nacional sobre pueblos indígenas y tribales incluye un mandato sobre el desarrollo del empleo.</p> <p>Gambia, Guinea, Mauritania, Pakistán, Senegal y Viet Nam: se han iniciado mecanismos para mejorar el marco político y reglamentario para las pequeñas empresas y microempresas.</p> <p>Ghana: campaña de mercadotecnia social sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas.</p> <p>Ghana, Tailandia y Uganda: las estaciones comerciales de radio y televisión lanzaron una programación dirigida a las pequeñas empresas para mejorar el intercambio de información, el acceso al mercado y la acción política.</p> <p>India: las instituciones locales y las organizaciones de empleadores colaboraron para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas familiares (Moradabad).</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Tailandia: el Gobierno incluyó las recomendaciones de la OIT en materia de política en su plan general para la promoción de las pequeñas empresas.</p> <p>Sri Lanka, Viet Nam y Zimbabwe: formación facilitada por instituciones locales sobre la vinculación de las condiciones de trabajo a la calidad del producto y a la productividad en las pequeñas empresas.</p> <p>Sudáfrica: estrategias para el desarrollo de la economía local articuladas en dos ciudades rurales.</p> <p>República Unida de Tanzania: los gobiernos locales aplican las recomendaciones de la OIT sobre el recurso a las pequeñas empresas para la prestación de servicios públicos.</p>
<p>2d. 2. Instituciones que aplican la política y los instrumentos prácticos de la OIT en materia de desarrollo de la productividad y de la gestión.</p>	<p>Meta: 20 instituciones en 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 24 instituciones en 10 Estados Miembros.</p> <p>Instituciones de productividad y organizaciones de empleadores y de trabajadores en Botswana (1 institución), Eslovaquia (1 institución), Guyana (3 instituciones), Kenya (3 instituciones), Mauricio (2 instituciones) y Seychelles (1 institución) aplicaron y promovieron estrategias para mejorar la productividad basadas en los principios del trabajo decente.</p> <p>Se reforzaron instituciones en Belarús (3 instituciones), Georgia (1 institución), la Federación de Rusia (5 instituciones) y Ucrania (4 instituciones) y para aplicar una reestructuración empresarial que tome en cuenta las cuestiones sociales.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

57. Por lo general las metas en términos de alcance fijadas en virtud de este objetivo operativo se alcanzaron, y algunas incluso fueron superadas, lo cual refleja el interés por los diferentes aspectos del desarrollo empresarial que cubre dicho objetivo y la participación de muchos interlocutores en las actividades de ejecución en casi todas las regiones.
58. El trabajo inicial realizado por el *Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas* facilitó la aplicación de proyectos más eficaces en función de los costos que tuvieron un mayor impacto. Asimismo, dicho programa creó nuevos métodos para evaluar las repercusiones del desarrollo de las pequeñas empresas sobre el empleo. Muchos proyectos permitieron que hombres y mujeres, especialmente en la economía informal, recurrieran al empleo independiente. Otros permitieron abrir nuevas oportunidades de mercado para las pequeñas empresas, por ejemplo en los servicios municipales, los productos y servicios culturales, el turismo y los servicios comerciales a las empresas. La Oficina contribuyó a que los gobiernos nacionales, locales y los interlocutores sociales se reunieran con el fin de mejorar el entorno político con miras a la creación de más y mejores empleos en las pequeñas empresas.

Puede obtenerse más información relativa al desarrollo de las pequeñas empresas en la dirección: http://oracle02.ilo.ch/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=S.

59. Se observaron nuevos enfoques y asociaciones para mejorar la calidad del empleo en las microempresas y reforzar la organización en la economía informal. Se llevaron a cabo proyectos que contaban con el apoyo de las organizaciones de empleadores para fomentar el espíritu empresarial de la mujer. Se organizaron seminarios con el apoyo del Centro de Turín que contribuyeron a transmitir prácticas óptimas en materia de apoyo a las pequeñas empresas.

Mejores respuestas a las necesidades de los empleadores y los trabajadores

El Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas realizó una encuesta entre los trabajadores y los propietarios de microempresas y pequeñas empresas de diez países para comprender las prioridades de los mismos a la hora de mejorar las condiciones de trabajo. Dicho programa incorporó la información obtenida a diversos enfoques dirigidos a las microempresas y las pequeñas empresas.

En Viet Nam, por ejemplo, los módulos de formación sobre calidad del empleo mostraron que los aprendices de administración eran capaces de mejorar las condiciones de trabajo y los resultados empresariales, generalmente a un bajo costo. En Ghana un estudio de viabilidad desembocó en una campaña experimental de mercadotecnia social para sensibilizar respecto del vínculo entre la calidad del empleo y los resultados empresariales. En Moradabad (India) un proyecto sirvió para demostrar la manera de crear apoyo a todo lo largo de la cadena de suministro (desde los productores a domicilio hasta los subcontratistas de empresas multinacionales) para mejorar la competitividad a través de una mejor calidad del empleo.

60. Algunos Estados Miembros adoptaron, con la ayuda de la OIT, políticas y normativas en materia de *desarrollo de las cooperativas*. Gran parte de la ayuda técnica que proporcionó la Oficina en relación con la creación del empleo a través de organizaciones cooperativas de autoayuda puso especial énfasis en las mujeres, los trabajadores desprotegidos, y los pobres rurales y las poblaciones indígenas de Africa y Asia. En Europa Sudoriental y el Africa Meridional una nueva gama de actividades de promoción del empleo y del desarrollo local basadas en la cooperación entre las partes interesadas en el plano de la economía local, comenzó a dar sus frutos a través de la creación de diversos organismos para el desarrollo económico local. La creación de capacidad en organizaciones cooperativas asociadas de todo el mundo siguió constituyendo una prioridad, centrándose en particular en la mejora de las calificaciones profesionales necesarias en un medio empresarial más exigente.
61. Se ampliaron el alcance y la gama de las actividades en el ámbito de las *finanzas sociales*. Como resultado de ello, la OIT se ha convertido en un organismo director en cuestiones relativas al microfinanciamiento, lo cual quedó demostrado con la solicitud de asistencia formulada por la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Refugiados en el ámbito del microfinanciamiento posterior a un conflicto. Asimismo, se realizaron esfuerzos para garantizar un enfoque más coherente en toda la Oficina respecto de las cuestiones financieras relacionadas con el desarrollo como son, por ejemplo, la servidumbre por deudas, las remesas de los trabajadores migrantes, el pago de los salarios debidos por las empresas insolventes, las inversiones socialmente responsables, el VIH/SIDA y la financiación inicial para los trabajadores desplazados.
62. En el ámbito del *desarrollo de la productividad y la gestión*, la OIT ayudó a los Estados Miembros a introducir criterios de productividad y competitividad basados en los principios tripartitos y en las normas internacionales del trabajo. Las actividades se centraron en las competencias de gestión socialmente responsables tanto dentro de las empresas como a lo largo de las cadenas de suministro, en la promoción de una reestructuración de las empresas que mejore la eficacia y la competitividad reduciendo al mínimo los costes sociales, y en prácticas de gestión fiables basadas en las normas internacionales del trabajo.
63. En este contexto, la OIT fue un socio clave en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en las actividades de apoyo al mismo en todo el mundo. El Pacto Mundial pide a las empresas que adopten, apoyen y promulguen un conjunto de valores fundamentales en el marco de sus esferas de influencia. Estos valores fundamentales se definen a través de nueve principios en los ámbitos de los derechos humanos, las normas del trabajo y el medio ambiente. La contribución de la Oficina incluyó la elaboración de materiales didácticos específicos para la formación de la gestión en torno a los cuatro principios laborales del Pacto Mundial. Además, incluyó también la presentación de una base de

datos sobre iniciativas empresariales y sociales que fue objeto de un reconocimiento general como el esfuerzo más completo realizado en este ámbito.

Puede accederse a la base de datos del Pacto Mundial en la dirección: http://oracle02.ilo.org:6060/dyn/basi/vpisearch.first?p_lang=sp.

Objetivo operativo 2e: Promoción de las cuestiones de género y empleo

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>2e. 1. Mandantes de la OIT que incorporan en sus estrategias de creación de puestos de trabajo y de mercado de empleo las recomendaciones de la OIT en materia de directrices y análisis de género.</p>	<p>Meta: mandantes de la OIT en 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 10 Estados Miembros.</p> <p>Bangladesh, Estonia, India, México, Nicaragua, República Unida de Tanzania y Viet Nam: planes de acción aplicados por socios tripartidos (y otros) para mejorar la cantidad y la calidad del empleo para las mujeres.</p> <p>Brasil: creación de unidades de lucha contra la discriminación en el marco de los servicios regionales del Ministerio del Trabajo y del Empleo. Creación del Departamento Andino de Coordinación de Sindicatos de Mujeres como mecanismo de apoyo para la formulación y aplicación de políticas destinadas a promover la igualdad de género en el empleo.</p> <p>India: entrega de ayuda rápida para satisfacer las necesidades sociales y económicas de las mujeres en los distritos afectados por los terremotos.</p> <p>Nepal: una encuesta sobre el empleo de las mujeres, el bienestar familiar y el trabajo infantil desembocó en intervenciones específicas.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 64.** Cobró fuerza el trabajo de la OIT en el ámbito *del género de las personas y el empleo*. Esto dio lugar a una mayor utilización del análisis y de las perspectivas en función del género en las políticas de empleo, e incrementó la notoriedad del trabajo de la Oficina. Un mayor apoyo de los donantes permitió a la Oficina responder mejor a gran número de solicitudes de apoyo. Los aspectos relativos al conocimiento y al fomento de la labor en este ámbito quedaron reflejados en nuevas publicaciones y recursos que obtuvieron una fuerte respuesta. Se prosiguieron las actividades prácticas de ámbito nacional en el marco del Programa de más y mejores empleos para la mujer, aumentándose en algunos casos su repercusión y alcance gracias a una mayor colaboración entre los programas.

La base de información para la igualdad de oportunidades (e.quality@work) se encuentra en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/index.htm>.

Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Recursos para la protección social en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.)

Recursos estratégicos del presupuesto ordinario de 2000-2001 (revisado utilizando la metodología 2002-2003)	58.128.262
Gastos reales del presupuesto ordinario 2000-2001	(Disponibles en la CIT)
Estimación de gastos en materia de cooperación técnica (Programa y Presupuesto para 2000-2001)	13.882.000
Gastos reales extrapresupuestarios 2000-2001	(Disponibles en la CIT)

- 65.** El 80 por ciento de las metas que se habían fijado en este objetivo estratégico para el bienio 2000-2001 han sido plenamente alcanzadas (y a veces incluso superadas) como muestran los cuadros puesto que, de las 15 que se habían fijado, siete han superado la meta y sólo dos metas no han podido ser alcanzadas. Ello no obstante, parte de este éxito puede atribuirse al moderado nivel de algunas metas y, en ciertos casos, a la ambigüedad con que habían sido definidas.
- 66.** El grado de atención que se presta a cada objetivo operativo en este objetivo estratégico ha sido distinto de una región a otra. Ello constituye un reflejo del diverso entorno social y económico de cada una de ellas, así como de la amplia gama de intereses de la OIT que abarca este objetivo estratégico. Por ejemplo, si bien las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores son abordadas en todas las regiones, han atraído una atención muy especial en Europa oriental, Asia Central, los Estados árabes y algunos Estados Miembros de Asia. En América Latina y el Caribe, esta labor ha sido apoyada por la cooperación técnica con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y otras instituciones regionales.
- 67.** En Africa, la acción sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo ha constituido una prioridad muy clara en muchos Estados Miembros. Además, esta región ha sido escenario de los numerosos esfuerzos que se han llevado a cabo para desarrollar y ampliar los sistemas de protección social, con frecuencia a través de proyectos a pequeña escala, dirigidos a grupos concretos de personas.
- 68.** En Asia y el Pacífico, los esfuerzos de la OIT han respondido al interés de ampliar el acceso a la cobertura oficial de la seguridad social y de mejorar la comprensión y análisis financiero de los actuales niveles de protección. Las labores se han encaminado también a respaldar las iniciativas que tratan de responder a las necesidades de la gente que actúa en el sector informal.
- 69.** Las experiencias y retos que se han ido presentando a medida que se aplicaban los actuales objetivos operativos, indicadores y metas, han conducido a una reorganización del Programa y Presupuesto para 2002-2003. El número de objetivos operativos se ha reducido de cinco a dos (seguridad social y condiciones de trabajo) y los correspondientes indicadores de eficacia se han reducido también de 14 a nueve. Se espera que todo ello conduzca a unos informes más eficaces en relación con los logros en el ámbito de la protección social.

Objetivo operativo 3a: Normas internacionales del trabajo (protección social)

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>3a. 1. Número de Estados Miembros que han ratificado uno de entre una selección de convenios de seguridad y salud.</p>	<p>Meta: 20 Estados Miembros</p> <p>Resultados: 20 Estados Miembros que han ratificado uno o más de los Convenios núms. 81, 129, 155, 161, 162, 174 y 176.</p> <p>6 Estados Miembros que han dado curso a los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Azerbaiyán, Belarús, Benin, Brasil, Cabo Verde, República Checa, Colombia, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Lesotho, Lesotho, Libano, Luxemburgo, Polonia, Federación de Rusia y Sudáfrica.</p> <p>Bangladesh, Guyana, India y Sri Lanka: revisión de la legislación de seguridad y salud profesionales para reflejar las normas de la OIT en la materia.</p> <p>Bangladesh y Pakistán: establecimiento de órganos nacionales tripartitos en materia de seguridad y salud profesionales.</p>
<p>3a. 2. Número de Estados Miembros que se han dotado de nueva legislación nacional que refleja las normas de la OIT en materia de contratación y trato de los trabajadores migrantes.</p>	<p>Meta: 5 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 5 Estados Miembros.</p> <p>Bélgica: en Flandes, la legislación, las propuestas de política regional y las medidas administrativas se han inspirado explícitamente en los resultados de la investigación de la OIT sobre la discriminación en el empleo en Bélgica.</p> <p>República de Corea: el Gobierno ha solicitado el dictamen de la OIT para completar un proyecto de ley que abra una posibilidad legal a los trabajadores extranjeros no especializados y que corrija los puntos débiles del sistema de aprendizaje remunerado.</p> <p>Indonesia: a raíz del taller y de los servicios consultivos de la OIT, el Gobierno ha presentado al Parlamento un «Proyecto de ley de protección de los trabajadores», que comprende un marco general para la protección de los trabajadores migrantes indonesios.</p> <p>Madagascar: ratificación del C.97 en junio de 2001.</p> <p>Mauricio: establecimiento en el Ministerio de Trabajo de una oficina especializada de supervisión de los trabajadores migrantes y supervisar la aplicación de las políticas basadas en el C.97 de la OIT, ratificado por Mauricio.</p>
<p>3a. 3. Número de Estados Miembros que han comenzado a aplicar recientemente los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías sobre seguridad y salud.</p>	<p>Meta: 20 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 28 Estados Miembros y el Parlamento Europeo.</p> <p>Arabia Saudita, Bahrein, Bangladesh, China, Colombia, Egipto, Guyana, India, Iraq, Japón, Jordania, Kuwait, Libano, Malasia, Omán, Pakistán, Qatar, República Arabe Siria, Sri Lanka, Tailandia, Viet Nam y Yemen, así como la Faja de Gaza y la Ribera Occidental: se han utilizado los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías sobre seguridad y salud como orientación para la formación o para la elaboración de legislación, reglamentación y directrices.</p> <p>Australia, China, Eslovenia y Mongolia: se está utilizando el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal.</p> <p>China y la India: seminarios tripartitos sobre seguridad en las minas han dado lugar a un diálogo social sobre las cuestiones abarcadas por el repertorio correspondiente.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>India: nuevas políticas de empresa en 25 empresas que se basan en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.</p> <p>Madagascar: utilización de un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en las minas.</p> <p>Federación de Rusia: se ha traducido al ruso el Repertorio de recomendaciones prácticas revisado sobre prevención de accidentes a bordo de buques en el mar y en los puertos.</p> <p>Parlamento Europeo: para preparar la nueva legislación de la Unión Europea se tienen en cuenta las conclusiones de la Reunión tripartita de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo en las industrias pesqueras (diciembre de 1999).</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 70.** Los primeros dos indicadores de este objetivo operativo estaban en relación con la ratificación de los convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo y con la inclusión de las normas de la OIT en la nueva legislación nacional sobre trabajadores migrantes. En el primero de los dos indicadores, las metas previstas han sido alcanzadas en los Estados Miembros a todos los niveles de desarrollo, sobre todo en Europa y Asia Central. Se ha avanzado hacia el segundo, aunque la legislación se está promulgando a un ritmo mucho más lento de lo que se había proyectado.
- 71.** En 2000-2001, los Estados Miembros han utilizado los convenios sobre seguridad y salud para poner al día o reforzar su legislación nacional. Por ejemplo, países tan diversos como la India, Barbados, Malawi, Polonia y Ecuador han mejorado todos ellos la legislación que regula los sistemas que contribuyen a proteger a los trabajadores de los riesgos. En el mismo sentido, Estados Miembros tan distintos como Argentina, Bahrein, Finlandia, Malasia y Lesotho se han inspirado en los convenios y recomendaciones de la OIT en sus esfuerzos de formación y promoción de la seguridad y salud. Esto ha puesto de manifiesto que los indicadores tienen que abarcar también la aplicación de los convenios y la legislación correspondiente, como se refleja en el indicador revisado para 2000-2003, que amplía su ámbito para incluir en él la aplicación.

Para más detalles sobre la labor del Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm>.

- 72.** La importancia de la aplicación se ha hecho patente además a través del indicador sobre la utilización de los repertorios de recomendaciones prácticas y de las guías sobre seguridad y salud. Las estrategias elaboradas en virtud de este indicador se han basado en las oportunidades nacionales y regionales. Por ejemplo, la traducción de estas guías y repertorios a los idiomas nacionales ha constituido un paso importante en los países de lengua rusa y en los Estados árabes. Este paso fundamental ha contribuido a facilitar otras labores, en particular con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y ha conducido a la ratificación de los convenios y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y a su aplicación a nivel de empresa.

Objetivo operativo 3b: Adopción de medidas contra las condiciones de trabajo peligrosas

Indicadores de logro	Meta y resultados
3b. 1. Número de Estados Miembros en los que se aplican programas nacionales de acción en materia de trabajo sin riesgo (SafeWork) para ciertos sectores industriales y productos peligrosos tales como la construcción, los productos químicos, la minería y la silicosis.	<p>Meta: 8 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 8 Estados Miembros.</p> <p>Bulgaria, República Checa, Malta, Sri Lanka y Viet Nam: aplicación de programas nacionales de acción en materia de trabajo sin riesgo (SafeWork) para establecer sistemas modernos de inspección del trabajo.</p> <p>China, India, Tailandia y Viet Nam: aplicación de programas nacionales de acción para la eliminación de la silicosis.</p>
3b. 2. Número de Estados Miembros que han mejorado el alcance de sus estadísticas en materia de:	
a) Accidentes y enfermedades profesionales.	<p>Meta: 5 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 11 Estados Miembros.</p> <p>En la edición 2000 del <i>Anuario de Estadísticas del Trabajo</i> de la OIT se incluyen por primera vez las estadísticas sobre lesiones profesionales, desglosadas por sexos.</p> <p>Bolivia, Botswana, Filipinas, Jamaica, Jordania, Lesotho, Nigeria, Pakistán, Sudáfrica, Swazilandia y Zimbabwe han mejorado su capacidad de recopilación de estadísticas.</p>
b) Seguridad y salud en el trabajo, desglosadas por géneros.	<p>Meta: 3 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 6 Estados Miembros.</p> <p>Colombia, Filipinas, Jamaica, Nigeria, Pakistán y Viet Nam.</p>
3b. 3. Nivel de ejecución de las actividades de cooperación técnica.	<p>Meta: 3 millones de dólares.</p> <p>Resultados: se informará a la CIT.</p> <p>Bahrein, Belarús, Bolivia, Brasil, China, Etiopía, India, Malasia, Marruecos, Mongolia, Namibia, Nepal, Pakistán, Federación de Rusia, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe: proyectos en marcha de cooperación técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 73.** Este objetivo operativo tiene tres indicadores distintos. Los dos primeros se refieren a programas de acción bien centrados y a nivel nacional sobre cuestiones prioritarias en el lugar de trabajo en materia de seguridad y salud, así como sobre determinados aspectos de las estadísticas del trabajo en este ámbito. El tercero se refiere al nivel de ejecución de las actividades de cooperación técnica.
- 74.** Además de los países que eran directamente beneficiarios, los resultados se han difundido mucho. El desarrollo de programas de acción sobre cuestiones prioritarias de seguridad y salud en el lugar de trabajo a nivel nacional es uno de los indicadores que se han mantenido para el próximo bienio en este objetivo estratégico.

Cooperación entre las organizaciones para la gestión ecológicamente racional de los productos químicos

Muchas organizaciones tienen interés en colaborar para dar el mayor relieve posible a la gestión de los productos químicos. El Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork) ha facilitado el liderazgo de la OIT en el Programa interorganizaciones para la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Este grupo coordina la labor de siete organizaciones (OIT, OMS, PNUMA, FAO, ONUDI, UNITAR y OCDE). Esta colaboración ha permitido poner a punto el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (GHS). Esta norma universal responde a las necesidades de comunicación de los riesgos químicos en relación con el lugar de trabajo, el transporte, los consumidores y el medio ambiente y cumple lo dispuesto por una resolución de la OIT de 1989 y por una recomendación de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992. La puesta a punto del GHS fue reconocida y apoyada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2001. Reconociendo la importancia del GHS, el ECOSOC ha establecido un subcomité de las Naciones Unidas sobre el GHS, para mantener y poner al día la norma. Una información más detallada sobre este subcomité se puede consultar en el sitio: <http://www.unece.org/trans/danger/danger.htm>.

75. El segundo indicador de este objetivo operativo se refiere a la mejora del alcance estadístico en materia de accidentes y enfermedades profesionales, y comprende un desglose de la información por géneros. Se han alcanzado las modestas metas iniciales. Por primera vez se han incorporado las estadísticas sobre lesiones profesionales, desglosadas por sexos, al capítulo correspondiente del *Anuario de Estadísticas del Trabajo*. En vista del éxito, en el bienio 2002-2003 se pondrá en práctica una estrategia basada en la colaboración con las instituciones nacionales de seguridad social.

Objetivo operativo 3c: Mejora de las condiciones de trabajo y empleo para los grupos vulnerables

Indicadores de logro	Meta y resultados
3c. 1. Número de países en los cuales se han introducido políticas y programas destinados a ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores más difíciles de alcanzar, ya sea mediante sistemas públicos o iniciativas voluntarias.	<p>Meta: 15 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 13 Estados Miembros.</p> <p>Túnez: el estudio de casos sobre experiencias y mejores prácticas nacionales en relación con la ampliación de la cobertura de la seguridad social ha dado lugar a una mejora de la política del Gobierno en lo que respecta a la ampliación de la protección social.</p> <p>Camerún y República Democrática del Congo: se están aplicando nuevos sistemas de atención sanitaria a través de iniciativas voluntarias.</p> <p>Senegal: establecimiento de un plan «Solidaridad-Empleo-Jubilación».</p> <p>República Democrática del Congo: 800 docentes y granjeros de Kinshasa crean una mutualidad de la atención de la salud.</p> <p>Benin, Camerún y Gabón: se han establecido estructuras tripartitas, incluida la representación de grupos del sector informal, para contribuir a la rehabilitación de los sistemas existentes de iniciativas voluntarias y prestar asistencia al sector informal.</p> <p>Burkina Faso, Senegal, Benin y Guinea: en varias organizaciones comunitarias se han establecido microrregímenes del seguro de salud, y una red de intercambio de información y experiencias.</p> <p>Bangladesh: promoción en curso de la ampliación de la cobertura, por medio de microrregímenes del seguro de enfermedad y a través de asociaciones, con Grameen, Kalyan, BRAC y el Gobierno.</p> <p>Argentina: nueva fase de un proyecto dirigido a la lucha contra la exclusión social en materia de salud, con financiación inicial de la administración pública.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>3c. 2. Número de países que aplican programas basados en las directivas de la OIT sobre igualdad de trato para los trabajadores y las trabajadoras migrantes.</p>	<p>Burkina Faso, Etiopía y Viet Nam: diversos proyectos para ampliar la cobertura de la protección social por medio de una combinación de regímenes voluntarios y de reformas de la seguridad social han dado comienzo a sus actividades en noviembre de 2001.</p> <hr/> <p>Meta: 3 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 7 Estados Miembros y una conferencia internacional.</p> <p>Dinamarca: el Gobierno ha adoptado políticas antidiscriminatorias basadas en las directivas de la OIT.</p> <p>Irlanda: el Congreso de Sindicatos de Irlanda ha puesto en marcha una campaña nacional para promover la aplicación de medidas antidiscriminatorias por parte de los empleadores, los sindicatos y el Gobierno.</p> <p>Bélgica: el Ministro de Trabajo ha propuesto una nueva política e iniciativa legislativa antidiscriminatorias, basadas en parte en los estudios y materiales de la OIT.</p> <p>Finlandia: el Plan de Acción del Gobierno para luchar contra la discriminación étnica y el racismo se ha inspirado en la documentación antidiscriminatoria de la OIT.</p> <p>Países Bajos y España: los resultados y recomendaciones de la investigación iniciada como parte de los estudios de la OIT en relación con la discriminación contra los migrantes que empiezan a trabajar han contribuido a los programas nacionales.</p> <p>Costa Rica: la OIT ha contribuido a lanzar una campaña de información sobre los derechos de los trabajadores migrantes nacionales, puesta en marcha por la Asociación de Trabajadores Migrantes Nacionales.</p> <p>Conferencia de Durban: la OIT ha aportado importantes elementos al proyecto de programa de acción sobre la no discriminación contra los trabajadores migrantes y para combatir el racismo y la xenofobia.</p>
<p>3c. 3. Número de Estados Miembros en los cuales las instituciones locales utilizan las metodologías y los instrumentos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y el sector informal.</p>	<p>Meta: 6 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 6 Estados Miembros.</p> <p>Filipinas: el programa WISE ha sido institucionalizado, con 130 talleres dirigidos por el Departamento de Trabajo y Empleo el año 2000 y otros 25 en el primer semestre de 2001 así como otros 15 cursos de actualización para los formadores del programa WISE. Se está pidiendo a los formadores de Filipinas que impartan formación de formadores y los correspondientes servicios consultivos en otros países.</p> <p>Haiti: en colaboración con la Asociación de Industrias de Haití se ha impartido una formación inicial sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (programa WISE) para propietarios de empresas, supervisores y formadores locales.</p> <p>República Democrática Popular Lao: tras la traducción del manual de acción WISE al idioma laosiano, la formación WISE ha quedado integrada en un programa de fomento de la exportación para fabricantes de vestidos y de artesanía a pequeña escala, y los formadores WISE han recibido a su vez formación en las organizaciones de empleadores del vestido y de la artesanía.</p> <p>Mongolia: los programas de formación WISE continuaron tras el apoyo inicial de la OIT.</p> <p>Tailandia: en el año 2001 se formaron 50 inspectores del trabajo para llevar la formación correspondiente al programa WISE en las provincias. A continuación, en la provincia de Chiang Mai se llevó a cabo un programa de formación WISE para trabajadores a domicilio.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
3c. 4. Número de Estados Miembros que tratan la cuestión del VIH/SIDA y el mundo del trabajo con la asistencia de la OIT.	<p>Viet Nam: el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales ha integrado los métodos de formación WISE en sus cursos de formación para inspectores del trabajo. La Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam también ha llevado a cabo cursos WISE.</p> <p>Para información sobre los resultados en las mejoras de las condiciones de trabajo en las microempresas, véase también 2d. 2.</p> <hr/> <p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 10 Estados Miembros.</p> <p>Burkina Faso: se ha presentado a los mandantes el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. El Ministerio de Trabajo ha establecido una comisión tripartita sobre el SIDA y se ha pedido orientación a la OIT para incorporar los problemas derivados del VIH/SIDA a la legislación laboral.</p> <p>Ghana: se han brindado orientaciones técnicas sobre la formación de los inspectores del trabajo en materia de VIH/SIDA.</p> <p>India: ya es operativo el proyecto de prevención del VIH/SIDA en el mundo del trabajo.</p> <p>Malawi: la OIT está actuando como mediadora en las políticas nacionales en el lugar de trabajo en materia del VIH/SIDA, y trabaja también para establecer la capacidad nacional, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Malasia: la OIT ha brindado orientaciones de asistencia técnica para la formulación de un repertorio de recomendaciones prácticas a nivel nacional sobre el VIH/SIDA.</p> <p>Senegal: el Gobierno ha emprendido la formación de inspectores del trabajo en materia de prevención del VIH/SIDA, la no discriminación y el desarrollo de las políticas.</p> <p>Sudáfrica: se ha prestado asistencia a la Escuela Nacional de Salud Pública para que imparta conferencias para la obtención de un diploma de gestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.</p> <p>Tailandia: colaboración con el Gobierno para reformar la legislación en armonía con el repertorio de recomendaciones prácticas, y establecimiento de la capacidad de colaboración con el Ministerio de Trabajo y la Unión de Empresas Tailandesas y Asiáticas.</p> <p>República Unida de Tanzania: la OIT está prestando asistencia en la elaboración de una política nacional en el lugar de trabajo en materia del VIH/SIDA y dirige la concienciación de los mandantes tripartitos.</p> <p>Zambia: asistencia técnica y financiera para establecer la Unión de Empresas de Zambia en materia de SIDA, y formular las correspondientes políticas en el lugar de trabajo en función del repertorio de recomendaciones prácticas.</p>
3c. 5. Número de Estados Miembros que recopilan datos sobre la protección de la maternidad, trabajo y familia, tiempo de trabajo y los utilizan en la formulación de políticas.	<p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 4 Estados Miembros.</p> <p>Haiti: análisis del proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas que abarca las horas de trabajo, las horas extraordinarias, el empleo a tiempo parcial, el trabajo nocturno, las pausas para descanso y la protección de la maternidad, que fue usado por el Ministerio de Asuntos Sociales para revisar el proyecto de Código.</p> <p>Santa Lucía: el análisis del proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas que abarca las horas de trabajo, las horas extraordinarias, el empleo a tiempo parcial, el trabajo nocturno, las pausas para descanso y la protección de la maternidad fue utilizado por el Gobierno para realizar el proyecto de código.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Sudáfrica: los datos y análisis de la OIT han sido utilizados por el Consejo Nacional Sudafricano de Economía, Desarrollo y Trabajo (NEDLAC) en sus elaboraciones sobre las horas de trabajo obligatorias.</p> <p>Ex República Federativa Socialista de Yugoslavia: el análisis del proyecto de repertorio laboral, que abarca las horas de trabajo, las horas extraordinarias, el empleo a tiempo parcial, el trabajo nocturno, las pausas por descanso y la protección de la maternidad se utilizó para la revisión del proyecto de código que ahora está siendo debatido por el Parlamento.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

76. Para el bienio 2000-2001, este objetivo operativo incluía cuestiones relativas a la seguridad social, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo, el VIH/SIDA y algunos temas relacionados con la salud y la seguridad profesionales. Para el bienio 2002-2003, estas cuestiones han sido divididas entre los dos nuevos y más amplios objetivos operativos dentro de este objetivo estratégico.

Argentina: lucha contra la exclusión de la protección social en materia de salud

El Gobierno de Argentina ha solicitado a la OIT que lleve a cabo un acuerdo de cooperación técnica con su Ministerio de Salud en relación con la protección social en materia de salud. En consecuencia, se ha lanzado un proyecto de cooperación técnica a través del programa Estrategias y técnicas contra la exclusión social y la pobreza (STEP). Este proyecto contribuye a determinar las causas y la escala de la exclusión, así como las posibles soluciones. Algunas de estas soluciones se han incorporado a los proyectos de ley que tratan de reformar el sector de la salud. Además, Argentina utilizó estos resultados en unas exitosas negociaciones con el Banco Mundial sobre ajustes sectoriales.

77. En Africa, el acceso al seguro de atención a la salud ha sido el protagonista de gran parte de los resultados del bienio en relación con la *ampliación de la protección social*. Esto se basa en una labor que se había empezado ya más de diez años antes, sobre todo en Africa Occidental, con un análisis de las lagunas y de las oportunidades que había en el ámbito de la protección social en materia de cuidados de salud. Todos esos análisis habían conducido a la elaboración de unas estrategias, metodologías y herramientas específicas, basadas en la comunidad. Asimismo, estaban en marcha diversas labores en relación con una serie más amplia de temas relacionados con la protección social, entre un número también mayor de Estados Miembros. Se espera que todo ello genere más resultados para el bienio 2002-2003. Lo mismo cabría decir de una iniciativa piloto que empezó durante el bienio al objeto de experimentar la utilización de mecanismos de reaseguro para apoyar y establecer la sostenibilidad en los sistemas de microseguros.
78. Las políticas de la OIT reconocen la vulnerabilidad de los *trabajadores migrantes* y la discriminación y falta de protección que con frecuencia sufren. La modesta meta que se ha fijado para este indicador se explica por las incertidumbres que existían cuando se definió el indicador y se estableció la meta. La labor que se ha realizado hasta ahora parece indicar que en este ámbito hay posibilidades de resultados sostenibles, de modo que la meta para el bienio 2002-2003 ha pasado de tres a ocho Estados Miembros. Las labores se basarán seguramente en las que ya se están llevando a cabo, fundamentalmente en Europa.
79. Se espera que el acuerdo de asociación firmado en 2001 entre la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) facilite el desarrollo en este ámbito de una estrategia de acción más integrada, comprendido el seguimiento de la Conferencia Mundial

contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia que se celebró en Durban en 2001.

Para más detalles sobre la labor del Programa sobre migraciones laborales internacionales se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/index.htm>.

- 80.** Los *trabajadores de la pequeña y mediana empresa* (sobre todo cuando forman parte de la economía informal) son de los más vulnerables en cuanto a condiciones de trabajo. A lo largo de los años, la Oficina ha ido elaborando cierto número de herramientas e instrumentos, entre ellos la metodología sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) como se consigna en los cuadros, para ayudar a los países a hacer frente a esta situación. Las herramientas e instrumentos mencionados se aplicaron en función de las metas prefijadas, y será necesario supervisar el impacto que tenga su aplicación.
- 81.** Un elemento clave de la estrategia perseguida para hacer operativas las herramientas de la OIT consistió en integrar las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo en unos servicios más amplios, como las empresas y el desarrollo comunitario. En gran medida, esta labor se llevó a cabo como parte integrante de los esfuerzos desplegados para fortalecer las organizaciones de empleadores. La experiencia ha demostrado que este es un medio de gran eficacia para transmitir el mensaje de que «la protección da buenos resultados» así como para establecer vínculos con las organizaciones locales que brindan tales servicios a esos grupos beneficiarios. Se emprendieron con éxito otras labores iniciales para elaborar unos planteamientos innovadores que aúnen el desarrollo de las microempresas con la mejora de las condiciones de trabajo, en estrecha colaboración con los correspondientes servicios de desarrollo empresarial.
- 82.** Con vistas a futuras labores, se ha determinado la necesidad de más claridad y colaboración interna en relación con la parte del objetivo operativo 2d sobre la aplicación de herramientas políticas y prácticas de la OIT en materia de productividad y desarrollo de la dirección, así como con la parte del objetivo operativo 3c sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas a pequeña escala y en el sector informal.

Para más detalles sobre las actividades de la OIT en relación con las condiciones de trabajo se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>.

- 83.** El programa de la OIT sobre el VIH/SIDA no ha empezado sus actividades hasta noviembre de 2000, lo cual ha tenido como consecuencia una meta relativamente modesta de diez Estados Miembros que trabajan sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo con ayuda de la OIT. Esta meta se ha conseguido básicamente en función de las labores desarrolladas en Africa, donde este problema tiene una prioridad muy alta. Gran parte de este suceso se debió a la colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Esta colaboración hizo posible hacer frente a las prioridades específicas del VIH/SIDA en que la intervención de la OIT podía tener mayor impacto.
- 84.** Las acciones en relación con el VIH/SIDA han empezado a ampliarse a otras regiones, como Asia y el Caribe. Tras la adopción por los representantes de la Comunidad de Estados Independientes de una estrategia regional integrada para combatir el VIH/SIDA, se celebró en diciembre de 2001 en Moscú una conferencia tripartita. El resultado fue la adhesión de 12 miembros de la CEI a la lista de los que están colaborando con la Oficina para definir un planteamiento específico para el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Para más detalles sobre las labores de la OIT en relación con el SIDA se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>.

85. A los seis meses de su adopción, el Repertorio de recomendaciones práctica de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, ha sido traducido a nueve idiomas, además de las versiones iniciales en inglés, francés y español. Se espera que ello sienta las bases de un aumento significativo en el número de países que cambian sus políticas en el bienio 2002-2003.
86. En los ámbitos de la *protección de la maternidad, tiempo de trabajo y compatibilidad entre el trabajo y la familia*, la estrategia insiste en la importancia de convertir todas estas cuestiones en debates de política nacional. Los esfuerzos por introducir mejoras e integrarlas en las políticas de empleo se ven dificultados en muchos países por una base de información insuficiente para efectuar las correspondientes opciones políticas. Ello pone de relieve que la generación y análisis de los datos constituye un primer paso fundamental y ayuda a comprender por qué estos datos sólo se utilizaron en la formulación de políticas en cuatro países, cuando la meta comprendía diez países. La experiencia muestra que el proceso de generación de los datos, que conduce a un debate nacional y a la formulación de las correspondientes políticas no toma más allá de dos años. A finales del bienio, las labores estaban en marcha en 14 países, a través de una combinación de estudios por país (tanto sobre el tiempo de trabajo como la compatibilidad de trabajo y familia) y las encuestas representativas a nivel nacional (sobre la compatibilidad entre trabajo y familia). Se espera que estos estudios contribuyan a conseguir unos resultados más sustantivos en el próximo bienio.
87. La estrategia de la *protección de la maternidad* ha consistido en promover la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) que se adoptó en junio de 2000, en promover las mejoras basadas en la convención cuando la ratificación no era factible inmediatamente y en respaldar un aumento de protección de la maternidad, especialmente en el caso de las mujeres que tengan una protección mínima. Esta estrategia insiste en la coherencia entre esta meta y la mejora de las condiciones de trabajo y empleo para los grupos vulnerables. Respalda además el análisis de las consecuencias de los costos laborales y trata de demostrar que «la protección da buenos resultados». A ese fin, una serie de estudios ha procedido a identificar iniciativas locales en todo el mundo que brinden protección de la maternidad a mujeres que antes no estaban protegidas.
88. Los resultados de la labor en 2000-2001 respaldarán los esfuerzos que se realizarán en el próximo bienio para ampliar la utilización de iniciativas prometedoras para ampliar la protección. Ello incluirá seguramente el desarrollo de herramientas y metodologías prácticas en relación con la protección de la maternidad y con la compatibilidad entre trabajo y familia.

Objetivo operativo 3d: Alcance de los programas de seguridad social

Indicadores de logro	Meta y resultados
3d. 1. Número de Estados Miembros que toman medidas para mejorar la estructura financiera y la gestión de sus planes y sistemas nacionales de protección social después de ser asesorados por la OIT.	<p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 20 Estados Miembros y Tonga.</p> <p>Bahamas: la administración estatal ha elaborado y asumido una nueva opción de financiación de los cuidados de salud.</p> <p>Bahamas, Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Jordania, Montserrat, Santa Lucía, Saint Kitts y Nevis, Sudáfrica, Tonga y Zimbabwe: se han introducido cambios legislativos y nueva legislación sobre la financiación de la protección social, o están en período de elaboración tras la intervención de la OIT.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
3d. 2. Número de Estados Miembros que adoptan reformas de sus regímenes oficiales de seguridad social para extender su cobertura.	<p>Belarús, Luxemburgo y Chipre: el Servicio Internacional Financiero y Actuarial de la OIT informó en debate público sobre el futuro de su sistema de pensiones.</p> <p>Polonia y Ucrania: se han establecido unidades de presupuestación social como medio permanente de gestión.</p> <p>República Democrática Popular Lao, Turquía y Viet Nam: se han adoptado unos principios financieros adecuados para los nuevos regímenes de seguridad social.</p>
	<p>Meta: 5 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 10 Estados Miembros.</p> <p>Cabo Verde, Indonesia, República Democrática Popular Lao, República Unida de Tanzania, Turquía y Viet Nam: se han adoptado las reformas.</p> <p>Sierra Leona: han sido aprobados nuevos regímenes de seguridad social y se ha promulgado la correspondiente legislación para brindar seguridad social a las personas antes excluidas en Sierra Leona.</p> <p>Guinea-Bissau, Nigeria y Tailandia: se han aprobado propuestas para ampliar el ámbito de los beneficios de la seguridad social o para mejorar su cobertura.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 89.** Se alcanzó con facilidad la modesta meta que se había fijado a este primer indicador bajo este objetivo operativo, que se refería a que los Estados Miembros «iniciasen acciones» en relación con una mejor financiación y gobernanza de los actuales regímenes y sistemas. Ello queda muy por debajo del número actual de Estados Miembros en que la Oficina está actuando en estos temas, lo que se explica por una insistencia relativamente estrecha y centrada exclusivamente en cuestiones de estructura financiera. Para el próximo bienio, aunque la formulación del indicador seguirá siendo la misma, los resultados bajo este indicador abarcarán la labor de la Oficina en relación con los temas de gestión no sólo económica sino también administrativa.
- 90.** Se admite que durante el bienio se habían desarrollado dos estrategias separadas. Por una parte, la sede se había centrado más en las cuestiones relacionadas con la ampliación de la cobertura y con la financiación, con especial insistencia en Europa, mientras que por otra las regiones (y muy especialmente los equipos multidisciplinares) habían dedicado más esfuerzos a la consolidación y mejora de los actuales regímenes de seguridad social.

Luxemburgo: dictamen en el debate sobre las pensiones

En abril de 2000, el Gobierno de Luxemburgo pidió a la OIT un dictamen técnico neutral sobre la situación financiera de su sistema nacional de pensiones. Sobre la base de un ejercicio general y a largo plazo de modelización demográfica, económica y financiera, el equipo de la OIT dio al Gobierno su dictamen de que el régimen de pensiones sería financieramente viable durante por lo menos los 30 próximos años si se cumplían determinados requisitos económicos, aunque sería conveniente introducir algunas mejoras. Ello no obstante, el análisis puso también de manifiesto que la viabilidad del plan dependía de que se produjese un flujo continuo de entrada de trabajadores extranjeros. La labor de una comisión consultiva tripartita paralela al equipo de la OIT sentó las bases de una aceptación unánime de los resultados técnicos. Actualmente, este informe constituye el fundamento fáctico para las deliberaciones de la mesa redonda nacional sobre las pensiones.

91. En el futuro se espera que tres factores faciliten una mejor coordinación de las actividades en este ámbito. El primero es la Resolución relativa a la seguridad social que emitió la Conferencia Internacional del Trabajo en su 89.^a reunión (junio de 2001) que ofrece una orientación muy clara sobre los ámbitos prioritarios de intervención futura de la OIT. El segundo es el progreso significativo que se ha conseguido para completar y difundir las herramientas e instrumentos necesarios para un análisis cuantitativo de los sistemas de protección social. El tercero viene dado por el compromiso de las unidades de la sede y sobre el terreno, en el sentido de prestar más atención a la generación de capacidad local y a la transmisión de conocimientos, todo lo cual conducirá sin duda a unas intervenciones más efectivas por parte de la OIT. En este ámbito ya se han llevado a cabo acciones centradas en el país (sobre todo en Europa oriental) y están dando resultados muy prometedores.
92. En relación con el segundo indicador de este objetivo operativo («número de Estados Miembros que adoptan reformas de sus regímenes oficiales de seguridad social para extender su cobertura») se superponía al indicador 3c.1, de modo que ambos indicadores se han fusionado para el bienio 2002-2003. Los logros conseguidos bajo el indicador existente casi doblaban su bastante limitada meta, y la mayor parte de los resultados se habían generado en África y Asia Sudoriental. Estos resultados se inspiraban en los conocimientos técnicos adquiridos por las unidades de la sede y sobre el terreno. La labor en curso responde a las oportunidades de reforma de la seguridad social en una amplia gama de países. De conformidad con las orientaciones de la Resolución relativa a la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo (89.^a reunión), las estrategias futuras insistirán en la cooperación con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y otros organismos. Ello incluirá además los correspondientes esfuerzos para obtener apoyos del FMI y del Banco Mundial.

Objetivo operativo 3e: Inseguridad económica y social

Indicadores de logro	Meta y resultados
3e. 1. Número de Estados Miembros que recopilan datos y los utilizan para la elaboración de políticas y estrategias destinadas a combatir la inseguridad económica y social.	<p>Meta: 12 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 16 Estados Miembros.</p> <p>Argentina, Azerbaiyán, Brasil, Chile, China, Etiopía, Filipinas, Hungría, India, Indonesia, República de Moldova, Pakistán, Federación de Rusia, Sudáfrica, República Unida de Tanzania y Ucrania: datos generados por medio de People's Security Surveys (PSS) y de Enterprise Labour Flexibility and Security (ELFS). La labor que se ha llevado a cabo en este indicador se ha quedado en gran parte en la fase de generación de datos. Los datos así generados se utilizarán en el bienio 2002-2003 para el diseño de las estrategias y políticas nacionales.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

93. Durante el bienio presente, la prioridad estratégica establecida en el Programa y Presupuesto para hacer frente a la inseguridad económica y social ha sido el desarrollo de una base de información que apoye las labores futuras. En la práctica, ello significaba desarrollar una red de instituciones y corresponsales de confianza en los países Miembros de la OIT, comprometidos en la investigación y promoción de los temas laborales. Significa también el desarrollo de una base de datos exhaustiva en relación con los indicadores socioeconómicos en 103 países, así como las encuestas de People's Security Surveys y de Enterprise Labour Flexibility, que recogen datos sobre hogares y empresas con vistas a futuros análisis.

Para más detalles sobre la labor del Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/ses/index.htm>.

94. Esta labor se considera una primera fase fundamental que conducirá a la utilización del conocimiento para diseñar unas estrategias y políticas apropiadas a nivel nacional, que luchen contra la inseguridad social y económica. De hecho, estos instrumentos y planteamientos metodológicos han sido utilizados por la estructura exterior de la OIT cuando trabaja en relación con las iniciativas derivadas del documento de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP). También han sido utilizadas en Ucrania para elaborar instrumentos de control de la inseguridad, para contribuir al diseño de unas estrategias integradas de reducción de la pobreza en la Federación de Rusia y para integrar estrategias globales de protección social en Indonesia y Kazajstán.

Europa oriental y Asia Central: para mejorar la seguridad social y económica

En la **Federación de Rusia**, la OIT ha sido la primera en responder, en nombre del sistema de las Naciones Unidas, a la solicitud del Gobierno que pedía asistencia para el diseño de una estrategia integrada de lucha contra la pobreza. Este proyecto de 18 meses abarcaba: la distribución de los ingresos por medio de las transferencias sociales; las cuestiones de salud; las políticas salariales; los efectos de la reestructuración de las empresas; la empleabilidad de los grupos vulnerables; las consecuencias familiares; los aspectos de género; los aspectos regionales; los aspectos jurídicos y administrativos y la supervisión estadística. Los resultados se presentaron públicamente en una reunión tripartita de alto nivel que se celebró en Moscú en noviembre de 2001 y que dispuso de una excelente cobertura por parte de los medios de comunicación. Se espera que influyan mucho en la política social rusa.

En **Kazajstán**, a raíz de un proyecto puesto en ejecución por la OIT con el apoyo del PNUD, en junio de 2001 el Gobierno adoptó por decreto unos Principios para la Protección Social de la Población, que hacen referencia explícita a la contribución efectuada por la OIT. El planteamiento de la OIT en este proyecto incluía los cuatro objetivos estratégicos de manera unificada.

Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Recursos para el diálogo social en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.)

Recursos estratégicos del presupuesto ordinario de 2000-2001 (revisado utilizando la metodología 2002-2003)	93.883.223
Gastos reales del presupuesto ordinario 2000-2001	(Disponibles en la CIT)
Estimación de gastos en materia de cooperación técnica (Programa y Presupuesto para 2000-2001)	24.832.000
Gastos reales extrapresupuestarios 2000-2001	(Disponibles en la CIT)

95. Durante el bienio 2000-2001, la OIT consiguió o superó un 71 por ciento de las metas establecidas en este objetivo estratégico, ya que sobrepasó las proyecciones en 11 de las 17 metas y sólo en seis casos no pudo alcanzarlas. En parte, ello se debe a que las metas eran muy moderadas y que las secciones correspondientes habían ido adquiriendo experiencia en el nuevo proceso estratégico de presupuesto. Esa misma experiencia adquirida condujo a una redefinición de los objetivos, indicadores y metas de 2002-2003 para este objetivo estratégico, que se centrará claramente en dos objetivos. El primero se basará en unas estrategias diseñadas para reforzar los marcos jurídicos, instituciones, mecanismos y procesos de diálogo social. El segundo consistirá en estrategias concebidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean más representativas, influyentes y eficaces.

Objetivo operativo 4a: Reconocimiento del diálogo social y Objetivo operativo 4b: Instituciones de diálogo social

Indicadores de logro	Meta y resultados
4a. 1. Estados Miembros en que los interlocutores sociales participan en la adopción de políticas y programas sociales y económicos y de legislación laboral.	<p>Meta: 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 15 Estados Miembros y una entidad.</p> <p>Bosnia y Herzegovina: Adopción de una nueva ley sobre los consejos de empresa. Enmienda de la legislación laboral.</p> <p>Eslovaquia: Adopción de un nuevo Código del Trabajo.</p> <p>Estonia: Adopción de una nueva ley sindical.</p> <p>Ghana: La ley revisada de relaciones laborales ha creado dos instituciones tripartitas que tratan de la solución de conflictos y de cuestiones sociales y económicas.</p> <p>Indonesia: Adopción y aplicación de una nueva ley sindical.</p> <p>Lesotho y Swazilandia: Revisión del Código de Trabajo para crear instituciones tripartitas de prevención y solución de conflictos.</p> <p>Malta: Establecimiento del Consejo para el Desarrollo Económico y Social de Malta.</p> <p>Pakistán: Establecimiento de un consejo paritario de empleadores y trabajadores del Pakistán.</p> <p>Polonia: Acuerdo tripartito para introducir enmiendas al Código del Trabajo sobre las relaciones laborales.</p> <p>Polonia: Adopción de la ley por la que se crea una comisión tripartita para cuestiones socioeconómicas.</p> <p>Sudáfrica: Se acuerda la enmienda de la legislación laboral sudafricana en el Consejo Laboral del Milenio (<i>Millennium Labour Council</i>).</p> <p>Suriname: Acuerdo tripartito para una consulta nacional sobre el diálogo social.</p> <p>Trinidad y Tabago: Declaración tripartita sobre un pacto socioeconómico.</p> <p>Túnez: Discusiones tripartitas sobre competitividad y seguridad del empleo en las políticas nacionales.</p> <p><i>Hay que contar también con la entidad siguiente, que no es Estado Miembro:</i></p> <p>Kosovo: Adopción y promulgación de la legislación laboral esencial.</p>
4a. 2. Organizaciones internacionales y agrupaciones regionales o subregionales que incorporan dimensiones sociales y laborales a las políticas, los planes de acción y la creación de capacidad institucional.	<p>Meta: 2 organizaciones internacionales.</p> <p>Resultados: 12.</p> <p>Banco Mundial: Coordinación de un grupo de colaboración en materia de explotaciones mineras pequeñas y artesanales, que la OIT contribuyó a establecer.</p> <p>FAO/OMI: Seguridad y salud en las industrias pesqueras en el informe del Grupo Especial Mixto de Trabajo FAO/OMI.</p> <p>ISO: El Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) se tiene en cuenta en la aplicación de directrices sobre la manipulación de contenedores.</p> <p>OMC/OCDE/EUROSTAT: Estadísticas del empleo en el sector de la hotelería y el turismo.</p> <p>OMI/PNUMA: Seguridad y salud en el trabajo en el desguace de buques.</p> <p>OMI: Colaboración en las labores marítimas y portuarias, que ha dado como resultado un mayor reconocimiento de la función de los interlocutores sociales. Adopción de orientaciones conjuntas sobre las reclamaciones por fallecimiento, lesiones y abandono de la gente de mar.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>4b. 1. Casos en los que los mandantes hacen uso de las recomendaciones (incluidas las conclusiones de las reuniones sectoriales), el asesoramiento, los instrumentos prácticos o las investigaciones de la OIT a fin de reforzar las instituciones, mecanismos y modalidades del diálogo social.</p>	<p>OMPI: Estatuto jurídico de los artistas intérpretes o ejecutantes.</p> <p>OMS: Programas de trabajo del Global Health Workforce Strategy Group y del Grupo Consultivo Mundial sobre Enfermería y Partería. Aumento de la concienciación sobre las repercusiones en el empleo y en el trabajo del control del tabaco.</p> <p>UNESCO: El marco de acción de Dakar hace referencia a la educación permanente, (abril de 2000).</p> <p>UPU: Fortalecimiento de la colaboración con los interlocutores sociales en colaboración con la OIT.</p> <p>Meta: 5 agrupaciones regionales o subregionales.</p> <p>Resultados: 2.</p> <p>Comunidad del Caribe CARICOM: Declaración que propugna el diálogo social como instrumento para lograr el consenso sobre las políticas de reestructuración económica y labor a través de su Consejo sobre el Desarrollo Humano y Social (COSHOD) para integrar las dimensiones sociales y laborales en las políticas regionales.</p> <p>Comunidad Económica y Monetaria del África Central (CEMAC): Declaración tripartita en la que se apoya el diálogo social.</p> <hr/> <p>Meta: 40 casos en 30 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: 52 casos en 40 Estados Miembros.</p> <p>Argentina, Australia, Chile, República de Corea, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, Granada, Guatemala, Honduras, Indonesia, Malasia, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay: Utilización por parte de las actividades portuarias del Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios (PDP).</p> <p>Bangladesh, India y Sri Lanka: Por medio de actividades de formación se robustecieron las instituciones de prevención y solución de conflictos.</p> <p>Barbados: i) se está avanzando hacia el establecimiento de una comisión nacional tripartita para tratar de las normas internacionales y demás cuestiones laborales; ii) se está negociando el cuarto <i>Protocolo de Asociación Social</i>.</p> <p>Belice: En 2001 se nombró un órgano nacional tripartito para tratar las cuestiones relacionadas con el reconocimiento de los sindicatos.</p> <p>Benin, Guinea y Togo: Convenios colectivos en el sector de la hotelería y el turismo.</p> <p>Colombia: Acuerdos tripartitos para institucionalizar el diálogo social y sobre salarios mínimos, seguridad social, formación profesional y derecho social.</p> <p>República Checa: Renovación del proceso de negociación sobre la reforma del sector de la enseñanza.</p> <p>República Checa: Se ha enmendado el Código de Trabajo para promover el diálogo social por medio de los consejos de empresa.</p> <p>Chile: Establecimiento del Consejo Tripartito para el Diálogo Social.</p> <p>Fiji: Reactivación del foro tripartito después de diez años.</p> <p>Filipinas: La aplicación de la Recomendación núm. 187 dio lugar a un aumento salarial del 15 por ciento para la gente de mar filipina.</p> <p>Francia: 5 empresas petroleras han aceptado reconocer y aplicar los convenios marítimos de la OIT.</p> <p>Guyana: Los interlocutores sociales están discutiendo un proyecto de <i>Acuerdo de Asociación Social</i>.</p> <p>India: Se difundieron las prácticas óptimas que ponen de relieve los planteamientos bipartitos para promover el diálogo social a nivel de empresa.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Jamaica: Memorandos de acuerdo para conseguir asociaciones sociales bipartitas en los sectores de la bauxita, banana, distribución de aguas y transportes marítimos.</p> <p>Jordania: Se ha promovido el diálogo social para las trabajadoras y las empresarias, en función de las conclusiones de la reunión sobre las industrias del calzado, los textiles y el vestido que se celebró en 2000.</p> <p>Madagascar: Se está utilizando el manual sobre las minas a pequeña escala.</p> <p>Nepal: Se emprendió un estudio de diagnóstico del sistema de relaciones laborales en Nepal.</p> <p>Níger: Se ha adoptado un decreto para incorporar la sociedad civil a la Comisión Tripartita Nacional.</p> <p>Paraguay: Reestructuración de la institución del diálogo social para mejorar su funcionamiento.</p> <p>Rumania: Se ha adoptado un acuerdo social para conseguir la paz social.</p> <p>Tailandia: Establecimiento de 10 subcomisiones provinciales experimentales tripartitas de salarios mínimos.</p> <p>Trinidad y Tabago: El Gobierno y los interlocutores sociales han firmado el <i>Pacto Mundial 2000</i> para adherirse a los protocolos acordados.</p> <p>Yemen: Restablecimiento del diálogo bipartito y consecución de un acuerdo sobre un mecanismo nacional para el diálogo social.</p> <p><i>Asimismo, se consiguieron resultados en los casos siguientes:</i></p> <p>Curaçao: Los grupos sociales independientes, los interlocutores sociales y el Gobierno están aplicando <i>Vishon Korsou, a vision for Curaçao by 2020</i>.</p> <p>Kosovo: Establecimiento del Consejo Tripartito del Trabajo al que se encomendó la reforma de la legislación del trabajo. Reconocimiento de los sindicatos y miembros del Consejo Tripartito del Trabajo.</p> <p>En el plano internacional: Acuerdo salarial sobre la base de la Recomendación núm. 187 de la OIT, entre la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y la Comisión Internacional de Empleadores Marítimos. La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera utilizó una guía para los textos de la OIT para el manejo forestal sostenible.</p> <p>Dos importantes sistemas de certificación forestal (Forest Stewardship Council y Pan-European Forest Certification) han adoptado los elementos básicos de la guía sobre las normas de la OIT.</p>
<p>4b. 2. Estados Miembros que adoptan políticas y ponen en práctica, ratifican o toman medidas formales para la ratificación de los convenios de la OIT que tratan de las instituciones o de las actividades de diálogo social.</p>	<p>Meta: 12 Estados Miembros ponen en práctica, ratifican o toman medidas formales para la ratificación de los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, como se especifica en el objetivo operativo 1a.</p> <p>Resultados: 14 Estados Miembros.</p> <p>Colombia, Indonesia y Nigeria: Medidas para mejorar la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).</p> <p>Colombia, Indonesia, Kenya y Uganda: Medidas para mejorar la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>República Democrática del Congo, Kazajstán, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, República Unida de Tanzania y Yugoslavia: Ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).</p> <p>Guinea Ecuatorial, Gambia, Saint Kitts y Nevis y Yugoslavia: Ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).</p> <p>Kenya y Uganda: Se han tomado medidas para la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).</p> <p>Saint Kitts y Nevis: Ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).</p> <p>Santa Lucía: Ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).</p> <p>Véase también en el objetivo operativo 1a: normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>Meta: 10 Estados Miembros adoptan políticas.</p> <p>Resultados: 6 Estados Miembros.</p> <p>Honduras, Kazajstán, Mauricio, Nicaragua, Perú y Rumania.</p> <p>Meta: 10 ratificaciones del Convenio núm. 144.</p> <p>Resultados: 7 ratificaciones.</p> <p>Belice, República Checa, Kazajstán, Kuwait, Saint Kitts y Nevis, Suiza y Yemen.</p> <p>Meta: 15 ratificaciones de convenios que se aplican en sectores específicos.</p> <p>Resultados: 35 ratificaciones en 20 Estados Miembros.</p> <p><i>Marítima:</i> Bahamas: C.147; Italia: C.152; Marruecos: C.108, C.178, C.179 y C.180; Reino Unido: C.180; República de Moldova: C.108; Rumania: C.22, C.68, C.92, C.133, C.147, C.166 y C.180; Federación de Rusia: C.179, y Suecia: C.178 y C.180.</p> <p><i>Seguridad y Salud en las minas:</i> (C.176) República Checa, Estados Unidos, Líbano, Polonia y Sudáfrica.</p> <p><i>Inspección del trabajo en la agricultura:</i> (C.129) Azerbaiyán y Kazajstán.</p> <p>Protocolos de los Convenios.</p> <p><i>Marítimos:</i> (Protocolo de 1996 al C.147): Reino Unido, Rumania y Suecia.</p> <p><i>Inspección del trabajo en el sector de servicios no comerciales:</i> Protocolo al C.81: Azerbaiyán, Chipre y República de Moldova.</p> <p>Convención Internacional sobre la Protección de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión (Convención de Roma, 1961) de la OMPI, OIT y UNESCO: Albania, Croacia, Estonia y Nicaragua.</p>
<p>4b. 3. Estados Miembros en los cuales instituciones, mecanismos o actividades bipartitas o tripartitas tratan cuestiones relativas a la igualdad en materia de género.</p>	<p>Meta: 15 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: 4 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Argentina: Se ha reactivado y reforzado la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Género.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Chile: Establecimiento de una Mesa redonda sobre las mujeres y el trabajo, en el marco del recientemente establecido Consejo Tripartito para el Diálogo Social.</p> <p>Paraguay: Establecimiento de la Comisión Nacional Tripartita sobre Igualdad de Género.</p> <p>Uruguay: Formulación de una plan nacional sobre igualdad de oportunidades en el empleo por la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Género.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

96. Este comentario ha sido integrado y estructurado de modo que sirva de punto de partida a los futuros informes sobre los objetivos, indicadores y metas tal como han sido establecidos para el bienio 2002-2003. Ello refleja la experiencia adquirida en el bienio 2000-2001, en el sentido de que se necesitan unas estrategias integradas con vistas a reconocer mejor el diálogo social y desarrollar y fortalecer sus instituciones.

Para más detalles sobre la labor del Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/infocus/index.htm>

97. Durante el bienio, el apoyo de la OIT permitió que muchas instituciones de diálogo social trataran las cuestiones tradicionales de interés para los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Estas discusiones se centraron en temas tales como las políticas del mercado de trabajo, la legislación laboral, la seguridad social, la negociación colectiva, la solución de conflictos, la seguridad y la salud, la formación profesional, la productividad y las negociaciones sobre el salario mínimo. Los esfuerzos de la OIT contribuyeron también a promover el reconocimiento del diálogo social como un camino válido para establecer el consenso sobre problemas económicos y sociales más amplios, a través de los foros tradicionales o por medio de nuevos foros consultivos. Las consultas efectuadas a través de los foros tripartitos han producido efectos positivos, como la solución de conflictos, acuerdos laborales y mejoras de la productividad para apoyar el crecimiento económico y el desarrollo.

Las asociaciones sociales son la guía de las enmiendas al Código del Trabajo de la República Checa

La República Checa está tratando activamente de convertirse en miembro de la Unión Europea, y desea mejorar en la aplicación de los convenios de la OIT. En consecuencia, ha emprendido la enmienda de su Código del Trabajo. Los conocimientos técnicos y los servicios consultivos de la OIT han servido de base para un proceso muy intenso de consulta y negociación. El Consejo Económico y Social (que es un órgano tripartito) ha estado discutiendo los proyectos de enmienda propuestos por el Gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores y otros expertos. Se llegó a compromisos en varios temas, con lo que se preparó el camino a una enmienda del Código del Trabajo, que entró en vigor en enero de 2001 y que introduce diversas mejoras en materia de protección ante las discriminaciones de género y las nuevas formas de diálogo social a nivel de empresa, aumenta la protección contra los despidos colectivos y eleva el nivel mínimo de vacaciones anuales pagadas.

98. Gran parte de esta labor de apoyo y fomento del diálogo social se ha llevado a cabo por medio de servicios técnicos y consultivos a los mandantes y a los Estados Miembros. Dentro de la estrategia general por fortalecer la eficacia de las instituciones y de los interlocutores sociales se han dedicado más recursos a ampliar la base de conocimientos de la OIT en materia de instituciones, mecanismos y procesos de diálogo social.

99. La labor con sectores económicos completos ha sido otro elemento que ha contribuido a la instauración del diálogo social y a la obtención de más resultados en este objetivo estratégico. Uno de ellos ha sido el creciente recurso por parte de otras organizaciones internacionales (sobre todo de las que pertenecen al sistema de las Naciones Unidas) al producto de los esfuerzos de diálogo social de la OIT en determinados sectores. Ello refleja el reconocimiento de la experiencia práctica de la OIT en materia de diálogo social y de los temas de política social que afectan a sectores económicos concretos. Y significa, además, que la OIT ha tenido un impacto que ha superado con creces la meta fijada para el bienio.

Para más detalles sobre las actividades sectoriales se puede consultar el sitio: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/index.htm>

100. Los resultados de las reuniones sectoriales relacionadas con las normas, la formación o la seguridad y salud en el trabajo se han puesto en práctica a través de los mecanismos de diálogo social sectorial que ya existían, o de otros nuevos que se han ido creando con asistencia de la OIT. Ello es muy patente en sectores tales como la educación, los textiles y el vestido, la hotelería y el turismo, la navegación y los puertos, la minería y la silvicultura. Además de su programa ordinario de reuniones sectoriales, la Oficina ha organizado reuniones de gran relieve en el sector de la hotelería y del turismo y en el de la aviación civil, que han determinado las estrategias correspondientes para que los mandantes y la propia OIT respondan de manera adecuada al bajón que se ha registrado en ambos sectores tras los hechos del 11 de septiembre de 2001. Por otra parte, la primera reunión del Grupo de Trabajo tripartito de alto nivel sobre las normas relativas al trabajo marítimo ha constituido un paso decisivo para la consolidación de las normas de la OIT en ese sector.

Garantizar un trabajo decente en el marco de una gestión forestal sostenible

Los mandantes de la OIT en el sector de la silvicultura han tomado parte activa en la certificación independiente y objetiva de los planes de manejo forestal y de etiquetado de los productos de la silvicultura. Esta certificación voluntaria fomenta el desarrollo sostenible y difunde los logros del sector.

El principal reto ha sido cómo incorporar los aspectos sociales y laborales en las normas de eficacia. Los mandantes reconocieron que muchos textos de la OIT podrían ser de gran ayuda en este proceso, de modo que solicitaron una guía, para los textos de la OIT en relación con el manejo forestal sostenible. Desde la publicación de esa guía en julio de 2000, dos organismos mundiales que actúan en este ámbito (el *Forest Stewardship Council – FSC* y la *Pan-European Forest Certification – PEFC*) han adaptado sus normas y procedimientos para ponerlos de conformidad con las propuestas de la guía. Estas propuestas comprenden el adecuado cumplimiento de los convenios que abarca la Declaración y recomiendan además la utilización del Código del Trabajo de la OIT en relación con la seguridad en el trabajo. Todo ello ha constituido un éxito cuya principal consecuencia ha sido que los gobiernos europeos se han puesto en contacto con la OIT para recabar su asistencia en la incorporación de elementos sociales a las políticas nacionales de manejo forestal sostenible.

101. Si bien es cierto que se han conseguido unos progresos que sobrepasan las metas prefijadas en la ratificación de los convenios de la OIT que se refieren a algunos sectores específicos (como se refleja en el cuadro de resultados) también hay que reconocer que se ha progresado menos de lo previsto en la ratificación y aplicación de algunos convenios fundamentales relacionados con el diálogo social. Concretamente se ha decidido que, como el Convenio núm. 144 (sobre la consulta tripartita) tiene más de 100 ratificaciones, conviene insistir en determinados Estados Miembros, en unas estrategias integradas que deberían combinar el fomento de la ratificación con una cooperación técnica encaminada a mejorar sustancialmente el tripartismo y el diálogo social. Esta estrategia se verá además apoyada posteriormente por actividades de concienciación y por los correspondientes materiales de promoción, cuyo objeto será la difusión de las mejores prácticas.

- 102.** A pesar de los progresos que se han llevado a cabo hasta ahora, el valor del diálogo social sigue siendo con frecuencia mal reconocido y poco utilizado, especialmente en las estrategias que tratan de las grandes prioridades sociales y económicas, como el empleo, las buenas relaciones laborales, la protección social y la igualdad de género. En ese sentido, también preocupa que muchas de las instituciones consultivas actualmente existentes no generen resultados.
- 103.** Como respuesta, las estrategias futuras de diálogo social insistirán en dar su apoyo al diálogo en la empresa y a nivel sectorial, nacional y subregional. Estas estrategias incluirán la investigación en relación con las repercusiones del diálogo social en las cuestiones importantes. El asesoramiento y asistencia técnicos pondrán el acento en el establecimiento y renovación de los marcos jurídicos e institucionales básicos que se necesitan para un diálogo social eficaz.

Objetivo operativo 4c: Fortalecimiento de los interlocutores sociales

Asistencia para conseguir unas organizaciones de trabajadores más fuertes

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>4c. 1. Organizaciones de empleadores o de trabajadores que prestan nuevos o mejores servicios a sus afiliados o refuerzan su capacidad de proporcionar dichos servicios.</p>	<p>Meta: Organizaciones de trabajadores en 30 países. Resultados: Organizaciones de trabajadores en más de 50 países.</p> <p><i>Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo</i></p> <p>Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Federación de Rusia y Ucrania: El Foro Internacional sobre la Libertad Sindical ha contribuido a aumentar la concienciación de los trabajadores. Se ha establecido una red de información sindical para supervisar las infracciones de los Convenios núms. 87 y 98 y se han elaborado materiales de formación.</p> <p>Bahreïn, Jordania y territorios bajo la Autoridad Palestina: Se han presentado al Parlamento y han sido objeto de examen las enmiendas al Código del Trabajo que se basan en los convenios fundamentales.</p> <p>Belarús: Los sindicatos están en primera línea de la campaña en favor de la democracia y los derechos sindicales y humanos. Se ha creado un sitio Web, como instrumento importante de la campaña.</p> <p>Benin: Módulo de formación de la OIT sobre la Declaración en el programa de educación obrera.</p> <p>Benin y Nigeria: Se han adoptado programas conjuntos a nivel nacional para fortalecer la capacidad de negociación colectiva y la participación en los órganos tripartitos.</p> <p>Burkina Faso, Colombia, Ecuador, Guinea, Perú, Santo Tomé y Príncipe y Venezuela: Se han llevado a cabo programas de formación con especial insistencia en la negociación colectiva adoptada para fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores en materia de negociación colectiva y de participación en los organismos tripartitos y bipartitos.</p> <p>Estados árabes: Influencia positiva de los sindicatos en la ratificación de los Convenios núms. 182, 111, y 87 en los países de toda la región.</p> <p>Etiopía: Las propuestas sobre la privatización y el derecho de consulta y negociación colectiva han constituido la base de las negociaciones con el Gobierno.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Ghana, Nigeria, República Unida de Tanzania y Swazilandia: Se ha reforzado la capacidad de los sindicatos en la campaña de ratificación de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Los sindicatos han desarrollado su estructura interna para mejorar controlar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>Honduras: Los sindicatos han redactado una propuesta de ley sobre el sector agrícola, que ha sido sometida al Parlamento.</p> <p>Malawi y Lesotho: Se ha incrementado la negociación colectiva, con más convenios colectivos firmados a nivel nacional, de la industria y de la empresa.</p> <p>Pakistán: Supresión de la prohibición de llevar a cabo actividades sindicales en la Dirección de Fomento de los Recursos Hídricos y de Energía del Pakistán (WAPDA). Se ha vuelto a declarar festivo el 1.º de mayo. Con vistas a la colaboración y diálogo social a todos los niveles se ha establecido en todas las provincias el consejo bipartito de trabajadores y empleadores del Pakistán (WEBCOP).</p> <p>Tailandia: Se ha restaurado el derecho a establecer sindicatos para los trabajadores de las empresas de titularidad estatal, y también se ha establecido y aplicado el derecho de negociación colectiva.</p> <p><i>Trabajo infantil</i></p> <p>Angola, Camerún y Gabón: Se han establecido en cada uno de estos países coordinadoras sindicales conjuntas y se han adoptado planes nacionales para combatir el trabajo infantil.</p> <p>Bangladesh, Brasil, Egipto, Filipinas, Ghana, India, Nepal, Paraguay, Perú, Sri Lanka y República Unida de Tanzania: Influencia positiva de los sindicatos en la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 e introducción de los correspondientes cambios en la legislación nacional.</p> <p>Caribe: Se ha aumentado la concienciación de los problemas relativos al trabajo infantil entre los sindicatos que operan en el sector turístico.</p> <p>Indonesia y Viet Nam: Creación por los sindicatos de centros de coordinación y nuevas estructuras destinados a combatir el trabajo infantil.</p> <p>Malawi, Tailandia y Uganda: Se ha incorporado a los convenios colectivos lo dispuesto en los convenios sobre el trabajo infantil.</p> <p>Togo: Se ha traducido el Convenio núm. 182 a dos idiomas locales.</p> <p><i>Empleo</i></p> <p>Europa central y oriental: Se han brindado nuevos servicios consultivos sobre la mujer y el mercado de trabajo a través de la difusión de los materiales de la OIT, de diversos documentos nacionales de investigación en políticas macroeconómicas y de los planteamientos de los sindicatos.</p> <p>Mongolia: Se ha creado el Centro de Promoción de Cooperativas y se han establecido cooperativas de ahorro y crédito en las provincias de Ulan Bator, Tuva y Selenge.</p> <p>Zambia: Los sindicatos han adoptado políticas de creación de empleos y han entablado un diálogo con el Gobierno sobre la política y programas nacionales de empleo.</p> <p><i>Protección social</i></p> <p>América Latina: Tras las investigaciones sobre la seguridad social que han llevado a cabo los sindicatos, se ha brindado información a los sindicatos sobre una cobertura alternativa para los trabajadores del sector informal.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Argentina, Brasil, Chile y Uruguay: Se han elaborado y aplicado programas de formación sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo, centrados en situaciones específicas del lugar de trabajo.</p> <p>Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Europa central y oriental, Guatemala, Honduras y República de Moldova: Los sindicatos agrícolas han adoptado planes para promover el Convenio núm. 184. Además, se ha adoptado e incorporado a las actividades sindicales un repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA.</p> <p>Caribe: Se ha aumentado la concienciación sobre los problemas de seguridad y salud en el trabajo y del VIH/SIDA en el lugar de trabajo entre los sindicatos, especialmente en el sector turístico.</p> <p>República Checa y Eslovenia: Se han revisado los regímenes públicos de pensiones para tener en cuenta las aportaciones de los sindicatos.</p> <p>Estados árabes: Se ha incorporado al programa nacional de educación obrera un módulo sobre seguridad y salud en el trabajo que se basa en los correspondientes convenios de la OIT.</p> <p>Europa central y oriental: Los sindicatos han establecido nuevas estrategias para influir en las reformas de las políticas nacionales en relación con la seguridad y salud en el trabajo (seguidas de los correspondientes servicios consultivos de investigación) y se han elaborado diversos materiales de formación y un CD-ROM.</p> <p>Ex República Yugoslava de Macedonia: Se ha adoptado un marco normativo nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Namibia: Se han incrementado los conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo y se ha adoptado una política sindical.</p> <p>Uganda: Se ha editado y experimentado un manual de educación obrera sobre la acción sindical ante el VIH/SIDA.</p> <p>Venezuela: Se ha establecido un Instituto Nacional de Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo (INFI) para los afiliados a los sindicatos.</p> <p><i>Diálogo social</i></p> <p>América Latina: a) se han creado nuevos servicios de consulta e investigación en los secretariados profesionales internacionales (sobre los servicios postales y la industria automovilística) para fortalecer los acuerdos con las empresas multinacionales, y b) se ha publicado un manual de negociación colectiva y un código de conducta para los sindicatos de las empresas del grupo Nestlé, que se utilizan como punto de referencia para los afiliados a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y otros sindicatos de la región.</p> <p>Burkina Faso, República Centroafricana, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Madagascar, Panamá, Federación de Rusia y Senegal: Organos coordinadores en cada país de forma que los trabajadores puedan participar en las discusiones nacionales tripartitas formando un grupo unido.</p> <p>Camboya: Se han designado cuatro sindicatos nacionales para formar parte de la Comisión Nacional Tripartita Consultiva del Trabajo (LAC); la fuerte presión de los representantes de los sindicatos en la reunión de la Comisión ha tenido como consecuencia un aumento del salario mínimo.</p> <p>Chile: Se ha puesto en marcha un mecanismo permanente nacional tripartito para el diálogo social.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
<p>4c. 2. Organizaciones de empleadores y de trabajadores que ponen en marcha iniciativas prácticas o de política para ampliar la representación de sus organizaciones, por ejemplo mediante la creación de vínculos con pequeñas empresas del sector informal o aumentando la representación de las mujeres y de los trabajadores migrantes.</p>	<p>Ghana, Etiopía, Mauricio y Seychelles: Adopción de programas nacionales de acción para poner en práctica los resultados de un estudio sobre la solución de conflictos laborales.</p> <p>Estonia: Se han adoptado un programa de educación obrera y las políticas correspondientes a través de una auditoría y de servicios consultivos.</p> <p>Etiopía, Federación de Rusia, Uganda, Uruguay y Venezuela: Influencia positiva de los sindicatos en los foros nacionales tripartitos y bipartitos que tratan de las reformas estructurales y de la privatización de las empresas públicas.</p> <p>Liberia: Se ha establecido un grupo sindical de acción solidaria para reforzar el papel de los trabajadores en los foros consultivos nacionales.</p> <p>Sudáfrica, Uganda, República Unida de Tanzania y Zambia: Tras una investigación sobre las prácticas óptimas adoptadas por las organizaciones de trabajadores, los sindicatos han adoptado una estrategia de reducción de la pobreza.</p> <hr/> <p>Meta: Organizaciones de trabajadores en 30 países.</p> <p>Resultados: Organizaciones de trabajadores en más de 50 países.</p> <p>A nivel global: Las organizaciones laborales internacionales incorporan y refuerzan las perspectivas de género en todas sus actividades.</p> <p>África: reforzamiento de la capacidad sindical de los afiliados a la Internacional de la Educación y a otros varios Secretariados Profesionales Internacionales para tratar de las políticas y prácticas del Banco Mundial. Elaboración y utilización de guías de formación específicas.</p> <p>Alemania, Argentina, Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Irlanda, Italia, Japón, Letonia, Namibia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia: Se han establecido sistemas de investigación sobre los acuerdos de equidad salarial en los servicios públicos. Las cuestiones de equidad salarial han sido incorporadas al programa de negociaciones.</p> <p>Argelia, Kuwait, Federación de Rusia y Yemen: Se han establecido nuevos comités femeninos en los sindicatos.</p> <p>Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Uruguay y Venezuela: introducción en la negociación colectiva de las conclusiones de las investigaciones en materias en las que se tiene en cuenta el género de las personas.</p> <p>Bangladesh: Se ha establecido la Comisión Nacional de Bangladesh para el desarrollo de las trabajadoras (BNCWWD). Elección de mujeres para formar parte de los comités ejecutivos de sus respectivos sindicatos.</p> <p>Bangladesh, Bostwana, Etiopía, Namibia, Sierra Leona y Zimbabwe: adopción y aplicación de una política destinada a promover la afiliación sindical y a firmar convenios colectivos en zonas francas industriales, las cuales dan empleo principalmente a mujeres y a jóvenes.</p> <p>Benin, Burkina Faso, Guinea, Malí, México, Níger, Rwanda y Senegal: En el sector informal se han creado organizaciones de trabajadores, cooperativas, otras asociaciones generadoras de ingresos, planes de mutuas de salud y microcréditos.</p> <p>Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela: Se ha establecido un nuevo órgano de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Bostwana, Gambia, Ghana, Liberia, Seychelles y Sudáfrica: adopción de planes estratégicos destinados a fortalecer la capacidad institucional de los sindicatos para abordar la cuestión de los trabajadores de la economía informal.</p> <p>Burkina Faso, Malí, Nigeria y Senegal: Asociaciones que se ocupan de determinados grupos de trabajadores (por ejemplo vendedores de verduras y pescado) en el sector informal.</p> <p>Cabo Verde, Mauritania y Senegal: Se ha adoptado un plan de acción para sindicalizar a los trabajadores del sector informal.</p> <p>Colombia, Perú y Venezuela: Se han adoptado planes estratégicos para fortalecer la capacidad institucional de los sindicatos.</p> <p>Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá: Se ha elaborado un diagnóstico nacional de la situación de los sindicatos, que ha conducido a discusiones sobre las estructuras sindicales de cada país. Se han puesto en práctica diversos acuerdos nacionales encaminados a robustecer el movimiento laboral en cada país.</p> <p>Costa Rica, República Dominicana, Uruguay y Venezuela: adopción de un programa nacional sobre cuestiones relativas al género y aplicación del mismo en la formación que se da a los trabajadores.</p> <p>Egipto, India y Uganda: la participación de la mujer en las actividades de los sindicatos pasó del 5 por ciento, aproximadamente, al 19 por ciento gracias a la campaña para aumentar la afiliación de mujeres.</p> <p>Europa central y oriental: Se ha fortalecido la red de trabajadoras por medio de la distribución de materiales de estudio.</p> <p>Federación de Rusia: Integración de las cuestiones relativas a las trabajadoras en las actividades y elección por primera vez de una mujer como vicepresidenta de la Federación.</p> <p>Filipinas: adopción de enmiendas a los estatutos de un sindicato para atender a las necesidades de las asociaciones de trabajadores de la economía informal.</p> <p>Ghana y Malawi: Se ha adoptado y aplicado una política sindical para los trabajadores del sector informal, que les ayudará a establecer y manejar pequeñas empresas independientes.</p> <p>Indonesia: protección de los trabajadores de la economía informal gracias a los acuerdos alcanzados por los sindicatos con las compañías de seguros privadas.</p> <p>Indonesia, Tailandia y Viet Nam: la creación por los sindicatos de centros de coordinación y nuevas estructuras para mejorar la situación de la mujer desemboca en un aumento del porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos en los sindicatos y/o que participan en actividades clave.</p> <p>Kuwait y Yemen: Se han establecido nuevos comités femeninos.</p> <p>Viet Nam: Se han establecido nuevas asociaciones de trabajadores en el sector informal. Se han redactado enmiendas a la legislación laboral con vistas a ampliar sus beneficios a los trabajadores del sector informal.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 104.** Tres son los factores clave que explican unos resultados mejores de los esperados en la consecución de la mayoría de las metas relacionadas con el fortalecimiento y la representación de las organizaciones de trabajadores. El primero es que las organizaciones de trabajadores recurrieron cada vez más a la Declaración y a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en sus estrategias para abordar las cuestiones clave. El segundo factor es que muchas organizaciones de trabajadores han desarrollado su capacidad para aparecer ante los gobiernos y las organizaciones de empleadores como interlocutores más eficaces y reconocidos. El tercer factor es que las actividades de sensibilización y de educación obrera se centraron cada vez más en las actividades normativas de la OIT y en cuestiones de protección social (por ejemplo, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, la seguridad y la salud en la agricultura, el VIH/SIDA y la seguridad social).

Se puede obtener información más detallada sobre la labor de la Oficina de Actividades para los Trabajadores en la siguiente dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/index.htm>.

- 105.** Una contribución importante para lograr estos resultados fue el énfasis creciente puesto por la OIT en las prioridades estratégicas. Por ejemplo, los sindicatos recibieron apoyo en materia de planificación estratégica centrado en cuestiones tales como la manera de abordar los asuntos macroeconómicos, la ampliación de la representación, el tratamiento de las necesidades del sector informal, los trabajadores migrantes y las mujeres que trabajan. También se obtuvieron resultados a través de consultas más estrechas con organizaciones de trabajadores nacionales, regionales e internacionales, incluidas las de sectores económicos específicos.
- 106.** Una de las consecuencias de esta labor fue el aumento de convenios colectivos que abordan cuestiones de género e igualdad. Otra consecuencia fue el aprovechamiento creciente por parte de los sindicatos de los convenios y campañas de la OIT, realización en la elaboración de sus propias estrategias en relación con las cuestiones sociales y económicas que se plantean en el lugar de trabajo.

Mejorar la participación de la mujer en los sindicatos y su integración en la sociedad

Desde finales de los años noventa, las trabajadoras de algunos países de Asia Sudoriental han logrado mejorar sus condiciones de trabajo, participar a todos los niveles en la labor de los sindicatos e integrarse mejor en la sociedad. La cooperación de la OIT con el Gobierno de Bélgica ha contribuido considerablemente a este éxito. Los sindicatos nacionales han creado centros de coordinación y estructuras capaces de mejorar la situación de la mujer y de combatir el trabajo infantil. El resultado es que, en Tailandia y Viet Nam, las mujeres ocupan actualmente el 30 por ciento de los puestos directivos de los sindicatos. El Sindicato Textil de Indonesia (TSK) celebró su primera conferencia de mujeres, que propuso una nueva estrategia sindical sobre cuestiones relacionadas con el género y la igualdad. En Bangladesh, las dirigentes sindicales de 11 federaciones han creado un Comité Nacional para la Promoción de las Mujeres Trabajadoras y numerosas mujeres forman parte del comité ejecutivo de sus sindicatos.

- 107.** Hace tiempo que la OIT apoya planteamientos que propician la unidad entre las organizaciones sindicales nacionales y regionales. En consecuencia, la OIT prestó apoyo para la creación de nuevos mecanismos de coordinación entre los sindicatos para tratar de cuestiones tales como los derechos sindicales, los aspectos sociales de la integración económica, el trabajo infantil y las cuestiones de género e igualdad.
- 108.** La mayor utilización de las tecnologías de la información y la comunicación de bases de datos y de redes contribuyó a mejorar los servicios que se prestan a las organizaciones de trabajadores. Por ejemplo, las páginas Web de la Oficina de Actividades para los Trabajadores registraron más de 100.000 consultas mensuales. En América Latina se creó

un nuevo sitio Web especializado para prestar un servicio de información sobre cuestiones de libertad sindical y de protección social. En Europa central y oriental se crearon nuevos servicios de asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con la mujer y el mercado laboral. En los países de lengua francesa de Africa se crearon programas sindicales de asistencia a los trabajadores del sector informal.

- 109.** En todos los países, los sindicatos tienen que hacer frente a las consecuencias negativas de la mundialización y a condiciones de empleo cada vez más precarias debido a la mayor apertura del comercio y de la inversión y a las nuevas maneras de producir bienes y servicios. De acuerdo con las estrategias globales de la OIT relativas al logro de un compromiso mayor con las instituciones financieras internacionales, la Oficina celebró en septiembre de 2001 un Simposio internacional para fortalecer la participación de los trabajadores en el sistema de las Naciones Unidas y su impacto en las instituciones de Bretton Woods. Fue el primer acto de la OIT que reunió a representantes de las principales organizaciones sindicales internacionales para debatir sobre la influencia que ejercen las instituciones financieras internacionales y la Organización Mundial del Comercio (OMC) sobre el mundo del trabajo y las estrategias para hacer frente a dicha influencia. El Simposio proporcionó la oportunidad de tratar de esas cuestiones con los representantes de las instituciones financieras internacionales y de la OMC.
- 110.** En el Simposio se definieron estrategias para influir sobre las futuras decisiones de las instituciones financieras internacionales y de la OMC. Uno de los elementos de dichas estrategias consistirá en fomentar la atribución de un papel más importante a la OIT y a los sindicatos en la definición de la dimensión social de la mundialización, incluida la Comisión Mundial que el Consejo de Administración aprobó en su 282.^a reunión (noviembre de 2001). Se definieron medidas prácticas para fortalecer el diálogo entre los trabajadores, las instituciones financieras internacionales y la OMC. Entre los demás elementos estratégicos cabe citar el aumento de actividades en el plano nacional, las alianzas con organizaciones no gubernamentales afines y el reforzamiento del movimiento sindical. En el Simposio se reconoció también el valor de las estrategias de creación de capacidad interna para que los sindicatos aumenten su influencia sobre las decisiones en materia de desarrollo social y económico.
- 111.** Aunque la OIT puede señalar que se han realizado progresos durante el bienio en lo que se refiere al fortalecimiento y a la mayor eficacia y representatividad de las organizaciones de trabajadores, los retos persisten. En muchos países, los derechos sindicales básicos siguen sometidos a restricciones. En otros, algunos empleadores y los gobiernos siguen sin apoyar a los sindicatos para que desempeñen plenamente su función. Además, las organizaciones de trabajadores siguen haciendo frente a problemas internos. En algunos países, la existencia de muchos sindicatos concurrentes impide la elaboración de programas efectivos. En otros países, la falta de personal sindical debidamente formado y la rotación del que ha recibido formación también limitan la capacidad para una acción sostenida. Para responder a ello, se espera que el apoyo a la planificación estratégica en las organizaciones de trabajadores contribuya a crear una mayor capacidad para la acción duradera que debería verse menos afectada por la rotación del personal.
- 112.** Frente al contexto general de la disminución de las tasas de ejecución de la cooperación técnica que proporciona de la Oficina, la Oficina de Actividades para los Trabajadores realizó algunos progresos, aunque reconoció que era necesario mejorar la coordinación de sus propias actividades. La Oficina comenzó a desarrollar un nuevo sistema informático para la planificación y el seguimiento de todas las actividades, con independencia del tipo de actividad o de la fuente de financiación. Comenzó a introducir un enfoque integrado en materia de cooperación técnica y de programación conjunta entre la sede y las estructuras exteriores.

Apoyo para fortalecer las organizaciones de empleadores

Indicadores de logro	Meta y resultados
4c. 1. Organizaciones de empleadores o de trabajadores que prestan nuevos o mejores servicios a sus afiliados o refuerzan su capacidad de proporcionar dichos servicios.	<p>Meta: organizaciones de empleadores en 20 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: organizaciones de empleadores en más de 40 Estados Miembros.</p> <p>Albania, Kazajstán y Serbia: creación de una organización de empleadores independiente.</p> <p>Argentina: creación de un nuevo mecanismo oficioso de solución de controversias.</p> <p>Argentina: ejercicio de influencia que permitió la reforma legislativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Bahamas, China, India (2), Kenya, Mongolia, Tailandia y Uganda: adopción y aplicación de planes estratégicos para reforzar las capacidades de organización.</p> <p>Bolivia: nuevos servicios para mejorar la gestión de la calidad con miras a la obtención de la certificación ISO de empresas.</p> <p>Cabo Verde, Jordania, Kuwait, Líbano, Qatar, y República Árabe Siria: creación de unidades especializadas para apoyar a las pequeñas y medianas empresas.</p> <p>China, Filipinas y Mauricio: nuevo servicio de asesoramiento para la aplicación de auditorías de producción limpia.</p> <p>Costa Rica: nuevo servicio de legislación del trabajo.</p> <p>Croacia: nuevo servicio de formación en materia de gestión.</p> <p>República Dominicana: entrega de cursos de formación en materia de productividad para las pequeñas empresas.</p> <p>República Dominicana: nuevo servicio de seguridad laboral para las empresas afiliadas.</p> <p>Estonia, Lituania, Polonia y Rumania: de conformidad con la resolución de la Conferencia Regional Europea de 1995, se convenció a los gobiernos para que retiraran las restricciones fiscales relativas a la financiación de las organizaciones de empleadores.</p> <p>Fiji: nuevo servicio de formación para personal intermedio de dirección.</p> <p>Filipinas: nuevo programa de formación para el perfeccionamiento del personal directivo.</p> <p>Filipinas y Tailandia: nuevo servicio de información sobre el mercado laboral.</p> <p>Guatemala: reforma del Código de Trabajo gracias a la labor bipartita.</p> <p>Indonesia: nuevo servicio de formación para la negociación de convenios colectivos.</p> <p>Malasia: mejora del programa de formación sobre relaciones laborales.</p> <p>Malawi, Zambia y Zimbabwe: los códigos del trabajo nacionales responden a las preocupaciones de los empleadores.</p> <p>Mali: nuevos servicios de información y de asesoramiento.</p> <p>Marruecos: creación en la organización de empleadores de una nueva sección de asesoramiento para la resolución de conflictos.</p> <p>Mongolia: introducción de programas de formación WISE para las pequeñas y medianas empresas.</p> <p>Papua Nueva Guinea: reestructuración de la organización y mejora de la capacidad de influencia.</p> <p>Senegal: reforma de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en respuesta a las solicitudes de los empleadores.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
4c. 2. Organizaciones de empleadores y de trabajadores que toman iniciativas prácticas o de política para ampliar la representación de sus organizaciones, por ejemplo mediante la creación de vínculos con pequeñas empresas del sector no estructurado o aumentando la representación de las mujeres y los trabajadores migrantes.	<p>Seychelles: nuevo servicio de formación para la mejora de la calidad.</p> <p>Sri Lanka: desarrollo de un programa de formación en materia de relaciones laborales en el lugar de trabajo.</p> <p>Tailandia: puesta en funcionamiento de programas para mejorar la competitividad.</p> <hr/> <p>Meta: organizaciones de empleadores en 10 Estados Miembros.</p> <p>Resultados: organizaciones de empleadores en 13 Estados Miembros.</p> <p>Africa Occidental y Central: planes de acción sobre el VIH/SIDA.</p> <p>Benin, Burkina Faso y Níger: marco estratégico y servicios especializados para promover la participación de la mujer en más ámbitos de la economía.</p> <p>Colombia: iniciativas llevadas a cabo por empleadores para ayudar a que 80 niños dejaran de trabajar y asistiesen a la escuela.</p> <p>Colombia, Emiratos Arabes Unidos, Omán y República Arabe Siria: creación de comités de mujeres para promover a las mujeres empresarias.</p> <p>Costa Rica: obtención de becas para niños que trabajan y de empleos en el sector formal para los padres.</p> <p>Costa Rica y Senegal: actividades generadoras de ingresos para ayudar a las familias a mantener a los niños en el sistema educativo y evitar el trabajo infantil.</p> <p>Guatemala: creación de una fundación para combatir el trabajo infantil y formar a los menores.</p> <p>Guatemala: fundación para apoyar la incorporación de los niños de la calle a programas de formación profesional</p> <p>Mongolia: recomendaciones sobre la aplicación de la legislación y plan de acción nacional para el empleo de los discapacitados.</p> <p>Zimbabwe: la sensibilización respecto de la cuestión del trabajo infantil contribuyó a la ratificación del Convenio núm. 138.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 113.** Las metas en términos de alcance definidas para las actividades de los empleadores reflejaban niveles de consecución habituales en el momento de definirse, y dos fueron los factores que contribuyeron a lograr mejores resultados que los esperados. El primero fue que se enfocó de manera más estratégica la elección y concepción de las actividades, que se desarrollaron mediante el diálogo con las organizaciones de empleadores interesadas. El segundo factor fue que existió una mayor vinculación entre los resultados obtenidos y las principales necesidades de las organizaciones de empleadores.
- 114.** Durante el bienio, las estrategias se elaboraron en torno a la necesidad de que las organizaciones de empleadores prestasen servicios que resultaran de mayor utilidad para sus miembros y mejorasen el resultado empresarial. Esta situación reflejaba el hecho de que en el área de los servicios directos, como son el asesoramiento, la capacitación y la información, las organizaciones de empleadores tuvieron que mejorar continuamente la pertinencia y calidad de sus ofertas, a menudo, para hacer frente a la competencia de otros proveedores de servicios. Con el apoyo de la OIT, varias organizaciones incluyeron nuevos servicios o mejoraron los existentes en áreas tales como la formación, la solución de controversias, la garantía de la calidad y la negociación.

Se puede disponer de información más detallada sobre la labor de la Oficina de Actividades de los Trabajadores en la siguiente dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/index.htm>.

- 115.** La información tiene un valor creciente y se reconoció que las organizaciones de empleadores tenían considerables oportunidades de prestación de servicios en dicha área. La OIT ayudó a crear en varios países la capacidad para que estas organizaciones pudieran recopilar y analizar datos y combinarlos para diferentes usos. Todo ello desembocó en diversos productos de información para los empleadores, como por ejemplo las encuestas sobre la remuneración y el salario del personal directivo.
- 116.** En varias ocasiones la OIT prestó ayuda a organizaciones de empleadores para la elaboración de planes estratégicos. Esos planes reflejaban una visión común, unos objetivos compartidos y unos compromisos mutuos entre los dirigentes, los miembros y el personal de la organización, sentando las bases para una institución más sólida. Los planes también colocaron a las organizaciones en una situación que les permitiera beneficiarse más de la posterior cooperación técnica con la OIT y otros organismos.

Elaboración de la base de información para los empleadores de Filipinas

La OIT apoyó la decisión adoptada a finales de 1999 por la Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) de invertir en la creación de un puesto de responsable de investigación e información. La asistencia que prestó la OIT incluyó formación relativa a la realización de encuestas, la manera de organizar y analizar los datos, y la manera de agrupar los resultados para usos diferentes. Supuso también la prestación de apoyo técnico para los representantes de la ECOP que participaron. A principios de 2001, la ECOP realizó una encuesta sobre la remuneración del personal directivo superior, en respuesta a la solicitud de los miembros de que dicha encuesta se realizase anualmente. Es probable que ello desemboque en la concepción de productos y servicios de información sobre otros temas respecto de los cuales la ECOP pueda definir una posición informativa sólida.

- 117.** A fin de mejorar sus servicios de representación, se prestó apoyo a organizaciones de empleadores para que consolidasen sus conocimientos en materias económicas y sociales, reforzaran su capacidad de comunicación con sus interlocutores designados y mejoraran los mecanismos internos de consulta. Un número creciente de organizaciones de empleadores ampliaron sus programas para prestar un interés sostenido a cuestiones tales como el trabajo infantil y el VIH/SIDA. También dieron resultado los esfuerzos destinados a fomentar la participación de la mujer en más ámbitos de la economía, especialmente en lo que se refiere al espíritu empresarial y a otras funciones directivas dentro de la empresa.
- 118.** Aunque se lograron progresos y se alcanzaron metas, muchos de los retos seguían planteándose con claridad. El desarrollo de las organizaciones de empleadores conlleva la capacitación y formación de su personal y, algunas veces, de sus dirigentes electos. No obstante, en la mayoría de los países la remuneración que ofrecen las organizaciones de empleadores no es tan elevada como la que ofrecen las empresas. De esta manera, la rotación del personal calificado y de los dirigentes electos sigue siendo hasta la fecha un factor principal que influye sobre el carácter duradero de los resultados.
- 119.** Otro reto era el constituido por la labor de base que había de realizarse en muchos países en desarrollo y en transición para lograr la creación de organizaciones de empleadores. Los esfuerzos de la OIT en estos países consistieron en conseguir que la comunidad empresarial apoyara a las organizaciones de empleadores, alentara a los dirigentes y propiciara la adecuada dotación de personal, y en mejorar la gestión de los secretariados existentes. En algunos casos, sobre todo en países que salen de situaciones de conflicto, la OIT ayudó a que los empleadores reconocieran los intereses que compartían y creasen organizaciones que les representasen.

Apoyo para fortalecer la legislación y administración del trabajo

Indicadores de logro	Meta y resultados
4c. 3. Estados Miembros de la OIT que ratifican el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).	<p>Meta: 6 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: 6 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Belice, Benin, República Checa, El Salvador, Lesotho y Luxemburgo.</p>
4c. 4. Estados Miembros de la OIT que toman medidas prácticas para reforzar su administración del trabajo.	<p>Meta: 10 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: 17 Estados Miembros.</p> <p>Bahrein: nuevo sistema de información del mercado de trabajo; adopción de un programa nacional sobre empleo y formación para los ciudadanos de Bahrein.</p> <p>Benin: definición de prioridades, programación de actividades y aumento de las visitas de inspección laboral.</p> <p>Burkina Faso y Senegal: regreso de los inspectores de trabajo a las empresas.</p> <p>Costa Rica: creación de un consejo consultivo.</p> <p>Chile: examen del procedimiento administrativo y de los métodos de trabajo en la administración laboral.</p> <p>República Dominicana: nuevos reglamentos y manuales.</p> <p>El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua: prestación de nuevos servicios a los usuarios.</p> <p>Emiratos Arabes Unidos: reestructuración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; adopción de un sistema de planificación estratégica.</p> <p>Jordania: reestructuración del Ministerio de Trabajo; adopción de un sistema de programación y evaluación para el Ministerio.</p> <p>Marruecos: reactivación del Instituto Nacional de Trabajo y Protección Social (National Institute for Labour and Social Protection) y elaboración y aplicación de un plan de trabajo para la formación de empleados del Ministerio.</p> <p>Perú: reestructuración del Ministerio de acuerdo con las recomendaciones de la OIT.</p> <p>Uruguay: adopción de las disposiciones de la OIT en materia de seguridad para el sector forestal. Control efectivo por parte de los servicios de inspección.</p> <p>Yemen: nuevo servicio encargado del sistema de información del mercado de trabajo.</p>
4c. 5. Estados Miembros que adoptan leyes, reglamentaciones y procedimientos de aplicación de éstas con asistencia técnica de la OIT en conformidad con las normas de la OIT y con la participación de los interlocutores sociales.	<p>Meta: 10 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: 19 Estados Miembros adicionales y 3 entidades.</p> <p>Bahamas: Adopción en mayo de 2001 de la ley del trabajo.</p> <p>Bosnia y Herzegovina: a) Federación de Bosnia y Herzegovina: adopción en agosto de 2000 de nuevas reformas en la legislación del trabajo; adopción en abril de 2000 de nueva legislación en materia de huelgas, y b) República Srpska: adopción de una nueva legislación laboral en noviembre de 2000.</p> <p>Camboya: Adopción en noviembre de 2001 de <i>resoluciones ministeriales («prakas»)</i> para organizar la representación sindical y la negociación colectiva a nivel empresarial.</p> <p>Comoras: Adopción del decreto núm. 59-73 sobre indemnización a los trabajadores (enfermedades profesionales).</p> <p>Chad: Decreto de creación de un comité nacional para el seguimiento del diálogo social.</p>

Indicadores de logro	Meta y resultados
	<p>Estonia: Adopción de la ley de sindicatos de fecha 16 de junio de 2000.</p> <p>Guatemala: Reforma del Código del Trabajo en mayo de 2001 para adaptarlo a los Convenios núms. 87 y 98.</p> <p>Indonesia: a) Adopción de la ley de sindicatos, y b) adopción de una normativa sobre control de los riesgos principales.</p> <p>Níger: Creación en el año 2000 de la Comisión nacional de diálogo social (National Social Dialogue Commission) que se reformó en 2001 para incluir a la sociedad civil.</p> <p>Panamá: Decreto para promover la ratificación del Convenio núm. 138.</p> <p>Perú: Reforma en noviembre de 2001 de la legislación en materia de relaciones laborales colectivas para adaptarla al Convenio núm. 87.</p> <p>Federación de Rusia: El Parlamento aprueba en primera lectura el nuevo Código del Trabajo.</p> <p>Sri Lanka: Reforma de la ley de terminación de la relación de trabajo de la mujer.</p> <p>Sudáfrica: a) Ley núm. 55 de 1998 sobre igualdad en el empleo; b) adopción del Código de Conducta sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo (publicación oficial núm. 1298 de 1.º de diciembre de 2000), y c) proyecto de ley de reforma de las relaciones laborales.</p> <p>Suriname: Revisión del sistema de seguridad social y de la legislación conexas.</p> <p>Swazilandia: Ley de relaciones laborales de 6 de junio de 2000.</p> <p>Uganda: Sumisión al Parlamento de cuatro nuevas leyes de trabajo.</p> <p>Yugoslavia: El Parlamento aprobó una nueva legislación laboral en diciembre de 2001.</p> <p>Zambia: Reforma de la ley de relaciones laborales.</p> <p><i>Actividades en otras entidades distintas de los Estados Miembros</i></p> <p>Kosovo: Promulgación de la ley fundamental del trabajo.</p> <p>Territorios bajo la Autoridad Palestina: Adopción de un Código del Trabajo.</p> <p>Timor Oriental: Código del Trabajo pendiente de aprobación por la Asamblea Nacional.</p>
<p>4c. 6. Estados Miembros que establecen los principales componentes de la legislación que rige el servicio público en base al asesoramiento de la OIT.</p>	<p>Meta: 5 Estados Miembros adicionales.</p> <p>Resultados: Se dedicaron durante el bienio recursos y tiempo para desarrollar los conocimientos expertos necesarios en materia de legislación de la función pública. El trabajo preparatorio ya ha concluido y se está prestando ahora asesoramiento a los Estados Miembros.</p>

Estrategias, resultados y enseñanzas extraídas

- 120.** El número de solicitudes de los mandantes relacionadas con el fortalecimiento de la legislación y la administración del trabajo siguió aumentando en consonancia con aparición de sistemas de gobierno más democráticos en muchas regiones. Los Estados Miembros han fijado sus orientaciones en cuestiones legislativas con arreglo a los principios y convenios de la OIT, y han recurrido a los servicios de asesoramiento técnico de la OIT para brindar apoyo con miras a la formación de administradores del trabajo y de otros funcionarios. Es importante señalar que se publicaron directrices sobre legislación del trabajo que sirven de ayuda a los países para la concepción y redacción de la

legislación del trabajo relacionada con las normas fundamentales del trabajo de la OIT aplicando un enfoque tripartito.

Se puede obtener información más detallada sobre los gobiernos y la legislación y administración del trabajo en la siguiente dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/govlab/index.htm>.

- 121.** Los enfoques estratégicos definieron prioridades con miras a la utilización más eficaz de los recursos. Por ejemplo, se prestó asistencia a grupos de altos funcionarios procedentes de países africanos para la definición de prioridades en el ámbito político. Se llevaron a cabo evaluaciones más detalladas de los sistemas de administración del trabajo para fortalecer la colaboración en los casos en que era más probable que se pudiesen conseguir los resultados más positivos. Se elaboraron instrumentos prácticos, métodos y publicaciones destinados a prestar con mayor eficacia asistencia concreta en relación con los procedimientos administrativos y cotidianos. La colaboración en todos los sectores de la OIT permitió facilitar respuestas globales a las necesidades de los ministerios de trabajo de los Estados Miembros.
- 122.** Un ámbito en el que los resultados no alcanzaron los objetivos previstos fue el apoyo prestado a los Estados Miembros en relación con la legislación que rige el empleo en la función pública fundamental (esto es, sin abarcar a las empresas de titularidad pública, la educación, los servicios de salud y las empresas de servicios públicos). Se determinó que este ámbito de atención, que era relativamente nuevo, requería disponer de una mayor base de información y análisis que se utilizará para ofrecer servicios durante el próximo bienio. No obstante, la integración en un departamento único de las cuestiones relacionadas con la legislación y la administración del trabajo y de las relacionadas con el empleo en los servicios públicos permitió una labor más eficaz con las instituciones de los Estados Miembros encargadas de la elaboración, supervisión y ejecución de las leyes.

Programas transversales

Recursos destinados a los programas transversales en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.) *

	Recursos del presupuesto ordinario 2000-2001	Gastos efectivos del presupuesto ordinario 2000-2001	Gastos previstos para la cooperación técnica	Gastos extrapresupuestarios efectivos 2000-2001
Centro de Turín	5.340.000	5.340.000	n.d.	n.d.
Instituto Internacional de Estudios Laborales	4.931.020	5.227.090	n.d.	n.d.
Grupo de Política Internacional	1.246.414	1.324.159	n.d.	n.d.
Igualdad de Género	2.026.622	1.974.721	2.374.000	(Disponible en la CIT)
Estadísticas	6.756.756	6.601.788	n.d.	n.d.
Relaciones y Asociaciones Exteriores	4.515.784	4.541.084	n.d.	n.d.
Comunicaciones	5.599.375	5.480.933	n.d.	n.d.

* Los recursos que figuran en este cuadro forman parte de los recursos estratégicos de los que se informa en cada objetivo estratégico.

- 123.** El Programa y Presupuesto para 2000-2001 señaló el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, el Instituto Internacional de Estudios Laborales, el Grupo de Política Internacional, la Oficina para la Igualdad de Género, la Oficina de Estadística y la Cooperación Técnica como programas transversales. Con ello se puso de manifiesto que

esos programas desempeñaban funciones clave en la configuración del programa de la OIT, el desarrollo de los conocimientos y la creación de asociaciones.

- 124.** Habida cuenta de la necesidad de incorporar actividades en favor del trabajo decente en la Oficina y en otras organizaciones, el Programa y Presupuesto para 2002-2003 aludió a las «Relaciones y Asociaciones Exteriores» y a las «Comunicaciones», junto con las anteriormente mencionadas, como actividades transversales.

Centro Internacional de Formación (Centro de Turín)

- 125.** En el bienio 2000-2001, el Centro Internacional de Formación de la OIT llevó a cabo actividades de formación de las que se beneficiaron más de 15.000 participantes de más de 170 países. Las actividades se desarrollaron en el campus de Turín, sobre el terreno o a través de Internet. Aproximadamente, el 40 por ciento de los participantes eran mujeres. El Centro empezó a colaborar con el Instituto Internacional de Estudios Laborales a fin de crear nuevos módulos de formación específicamente concebidos para ayudar a los mandantes y al personal de la OIT a formular y aplicar políticas de trabajo decente.
- 126.** Se hicieron importantes progresos en los programas para atender las necesidades señaladas de conformidad con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Por ejemplo, se impulsó el programa de formación sobre normas internacionales del trabajo y derechos humanos. También se puso en marcha otro proyecto para ofrecer formación a los instructores y los mandantes sobre las normas relativas a la libertad sindical y para incorporar las cuestiones relacionadas con la Declaración en las actividades del Centro. Del orden de 7.000 participantes recibieron formación en materia de empleo. El programa de formación sobre protección social benefició a cerca de 1.100 participantes, mientras que en las actividades para los empleadores y en las relativas al diálogo social se impartió formación a unas 1.800 personas acerca del diálogo social. El Centro ofreció asimismo programas de formación transversales sobre la gestión del desarrollo y la tecnología en capacitación, y adoptó un enfoque integrador respecto de las cuestiones de género.
- 127.** El Centro prosiguió sus actividades de potenciación del desarrollo del personal de la OIT. Además de otras reuniones habituales y extraordinarias, se implementó un programa de formación de cuatro años de duración para jóvenes profesionales de la OIT, que comenzó en 2001 con dos talleres sobre el trabajo decente y la gestión de la cooperación técnica.
- 128.** Tras la decisión adoptada en la Asamblea General de que la Escuela superior de personal de las Naciones Unidas pasase a ser una institución permanente en 2002, se adoptaron las medidas necesarias para garantizar una transición gradual a esa nueva condición. La Escuela y el Centro seguirán compartiendo servicios y experiencias en ámbitos de interés común.

Instituto Internacional de Estudios Laborales

- 129.** En el bienio 2000-2001, se reestructuró el programa de trabajo del Instituto en consonancia con los objetivos estratégicos de la OIT. El propósito era ayudar a la OIT a desarrollar los cimientos conceptuales de las políticas en materia de trabajo decente, así como fomentar el debate y los conocimientos del tema entre los mandantes de la OIT, los especialistas académicos y los responsables de la formulación de políticas.
- 130.** El Programa de Investigación del Instituto giró en torno a dos grupos principales de cuestiones. El primero fue la relación entre trabajo decente y crecimiento y desarrollo económicos. Se elaboraron nuevos indicadores de los derechos fundamentales en el trabajo

y se utilizaron para empezar a determinar las correlaciones con el desarrollo y las relaciones causales entre los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente. Se espera que las investigaciones que se lleven a cabo utilizando esos indicadores y las correlaciones contribuyan a proporcionar una base sólida y empíricamente fundamentada al debate sobre las repercusiones económicas de los derechos fundamentales en el trabajo. El segundo grupo de cuestiones se refería a la aplicación práctica del trabajo decente. Ello implicaba analizar la manera en que los actores sociales y las instituciones podían interactuar más eficazmente en el proceso de políticas para crear trabajo decente, con el fin último de profundizar los conocimientos institucionales de la OIT de los mecanismos de gobierno, un elemento indispensable de la elaboración de políticas.

131. Además de las muchas actividades en curso el Programa de Educación y Difusión, la conferencia titulada *El futuro del trabajo, el empleo y la protección social*, organizada en cooperación con el Ministerio francés de Empleo y Solidaridad, contribuyó a atraer la atención de destacados intelectuales, políticos y medios de comunicación sobre las preocupaciones que rodean el trabajo decente. En 2001, también se hizo un esfuerzo especial por llegar a los jueces laborales, actores clave en la promoción del trabajo decente. El *Programa Internacional para Becarios* del Instituto se reestructuró en torno a los cuatro objetivos estratégicos y se situó en el contexto de una perspectiva de género y desarrollo. También se actualizó la ejecución del Programa.
132. El proyecto *Organizaciones de trabajadores en el siglo XXI*, concluido en 2001, contribuyó a determinar los principales desafíos a los que se enfrentan los sindicatos de todos los países y a analizar ejemplos de experiencias nuevas y fructíferas. Como parte del proyecto, se creó una red electrónica innovadora consistente en un proyecto de sitio Web y una instalación de conferencia interactiva. Más de 850 responsables sindicales y especialistas en cuestiones laborales de distintos países la utilizaron para intercambiar opiniones sobre el futuro del movimiento obrero.

Grupo de Política Internacional

133. La principal función del Grupo de Política Internacional (IPG) durante el bienio fue brindar ayuda técnica al Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. En ese período, el Grupo de Trabajo consolidó su prestigio como foro de alto nivel para el diálogo de políticas sobre la dimensión social de la globalización dentro del sistema multilateral. Las instituciones de Bretton Woods, la OMC, las Naciones Unidas y la UNCTAD han participado más activamente en su labor, se organizó un grupo de expertos de alto nivel de directores de organismos y, en noviembre de 2001, se decidió crear una Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.
134. La decisión adoptada por el grupo de trabajo en marzo de 2000 de reforzar la base técnica de su labor fue clave para que se produjesen esos importantes avances. En respuesta a ello, el IPG elaboró propuestas con miras a un programa de investigación a medio plazo para ampliar la base de conocimientos de que disponía el grupo de trabajo. Preparó documentos técnicos de fondo, a saber: «Organización, negociación y diálogo para el desarrollo en el contexto de la mundialización», «Lucha contra la pobreza y trabajo decente» y «Liberalización del comercio y empleo». Todo ello se vio complementado con la concesión por parte del IPG de fondos extrapresupuestarios para un proyecto de investigación de cuatro años de duración sobre la globalización, el empleo y la lucha contra la pobreza, que comenzó a mediados de 2001.
135. Otra función importante del IPG durante ese período fue proporcionar apoyo técnico a las iniciativas del Director General en el ámbito de la política económica y social internacional. Una de las principales iniciativas ha sido promover un enfoque integrado de

las políticas económicas y sociales en el marco del sistema multilateral. En este sentido, el IPG organizó un taller técnico sobre ese tema en marzo de 2000, elaboró un documento técnico a partir de los resultados y se valió de esa labor para preparar el documento sobre «pensamiento integrado» que presentó el Director General en la reunión del Comité Administrativo de Coordinación celebrada en abril de 2001. Otra iniciativa consistió en promover el concepto de trabajo decente como base de un enfoque integrado de las políticas económicas y sociales internacionales. Se apoyó esta iniciativa a través de documentos sobre la globalización y el trabajo decente y de la contribución del personal del IPG en el marco de la colaboración de la OIT con el Banco Mundial y el FMI con miras a la elaboración de los documentos de la estrategia de lucha contra la pobreza que se describen a lo largo de este informe.

- 136.** El IPC también asumió responsabilidades primordiales en el seguimiento de la evolución de la economía global desde el punto de vista de su repercusión en el logro de los objetivos estratégicos de la OIT. Entre otras, cabe citar la formulación de observaciones por la OIT sobre las Perspectivas de la Economía Mundial bianuales del FMI y las declaraciones del Director General ante el Comité Monetario y Financiero Internacional y en respuesta a los acontecimientos económicos actuales.

Oficina para la Igualdad de Género

- 137.** La Oficina para la Igualdad de Género se había fijado dos objetivos principales para el bienio 2000-2001. El primero era potenciar la notoriedad de la OIT y las cuestiones de género. El logro de este objetivo entrañó, entre otras cosas, una participación importante en eventos de gran repercusión, como Beijing+5, Copenhague+5 y la EXPO 2000, mediante la organización de grupos de expertos y talleres que pusieron de manifiesto la competencia profesional de la OIT en cuestiones de género en el mundo del trabajo. También supuso la presentación de las experiencias de la OIT en la integración de la perspectiva de género en otros lugares y se difundieron publicaciones de las que ya ha salido a la luz una segunda edición y se están traduciendo a otros idiomas.
- 138.** El segundo objetivo era integrar las cuestiones de género de una forma más eficaz en la labor de los sectores y las regiones de la Oficina. El establecimiento de redes más sólidas y la creación de consenso entre los especialistas en cuestiones de género, los coordinadores y otros miembros del personal que trabajan en la sede y sobre el terreno contribuyó a fomentar la política de la Oficina sobre igualdad de género. La reunión entre organismos sobre igualdad de género señaló a la OIT como la organización de la familia de las Naciones Unidas que más esfuerzos sistemáticos había hecho por incorporar las cuestiones de género en la elaboración de su programa y presupuesto. Un ejemplo de los progresos logrados fue el desarrollo de un plan de trabajo integrado para incluir la igualdad de género en el Programa y Presupuesto de la OIT en una reunión interregional de consulta celebrada en Turín en febrero de 2001. También cabe citar la adopción de una declaración de política sobre la integración de la perspectiva de género en la reunión de los directores regionales africanos y latinoamericanos que tuvo lugar en 2001, así como una circular normativa emitida por el Centro de Turín.
- 139.** La auditoría sobre cuestiones de género que comenzó en 2001 era la primera que se llevaba a cabo en el sistema de las Naciones Unidas. Hasta el momento, han participado en esta experiencia de aprendizaje integrado mediante autoevaluación nueve unidades de la sede y sobre el terreno. Los primeros resultados pusieron de manifiesto un alto grado de conocimiento y aceptación de la política de integración de las cuestiones de género, pero también problemas conceptuales y la falta de herramientas para aplicar la estrategia.

140. Ello concordaba con experiencias anteriores en otros ámbitos. Por ejemplo, en el marco de la cooperación técnica, las cuestiones de género se señalaron como una esfera de especial preocupación. Las reuniones de formación para consejeros técnicos principales que se celebraron con la participación del Programa InFocus sobre la promoción de la Declaración contribuyeron a aumentar la sensibilización sobre el tema y crearon vínculos con los «servicios de asistencia» de la sede. Asimismo, se ha empezado a trabajar para incluir los problemas de género en el próximo manual de cooperación técnica de la OIT.
141. La Oficina entró en una nueva fase respecto de las actividades de fomento de la capacidad para el personal de la OIT basadas en los resultados de una valoración de las necesidades en toda la Oficina. Ahora la atención se centra en elaborar respuestas a medida para potenciar las competencias del personal de la sede y de las regiones.

Oficina de Estadística

142. La Oficina de Estadística siguió apoyando la elaboración de estadísticas del trabajo por parte de los Estados Miembros mediante el establecimiento de normas, la cooperación técnica, los servicios de asesoramiento y la cooperación con otros organismos internacionales. Se llevó a cabo una importante labor de mejora de los índices de precios al consumo y las estadísticas de ingresos y gastos familiares. La Oficina mejoró la compilación y difusión de las estadísticas del trabajo y proporcionó servicios de apoyo a otras unidades de la OIT. El sitio Web de la Oficina y su sitio Web de estadística (LABORSTA) recibieron unas 5.000 y 3.500 visitas semanales, respectivamente. El primero de ellos se amplió para incluir una sección portuguesa y ofrecer la posibilidad a los Estados Miembros de responder electrónicamente determinados cuestionarios. El sitio Web de LABORSTA supuso un hito para la difusión de información estadística de la OIT. Se ha mejorado el sistema para poder acceder en todo momento a las colecciones de 1969 en adelante, así como a la información metodológica conexas. El informe de la *Encuesta de octubre* también se publicó en el sitio Web.
143. La Oficina prestó ayuda directa a determinadas prioridades de la Oficina. Por ejemplo, en colaboración con los sectores pertinentes, contribuyó a determinar métodos para calcular el número de niños que trabajan a escala mundial y regional. Siguió trabajando en el desarrollo de métodos para llevar a cabo estadísticas sobre el VIH/SIDA en relación con el lugar de trabajo y las enfermedades profesionales, y participó en la aplicación del programa de encuesta sobre la flexibilidad empresarial. La Oficina armonizó las estadísticas nacionales del trabajo y elaboró y analizó indicadores para cinco de los ocho capítulos de los ICMT de 2001. Empezó a trabajar en las estadísticas pertinentes para describir la calidad del empleo en relación con el paradigma del trabajo decente y desarrolló un marco conceptual para el empleo informal como parte de su contribución al informe de la CIT de 2002 del Director General sobre «El trabajo decente y la economía informal».
144. En consonancia con el compromiso de la OIT de ampliar su colaboración con otros organismos, la Oficina influyó significativamente en la creación de un reglamento de la Comisión Europea para introducir una encuesta de vacantes obligatoria en los países miembros de la UE a partir de 2002. También colaboró estrechamente con la División de Estadística de las Naciones Unidas en relación con el procesamiento de las características económicas en los censos de población y de vivienda, y cooperó con otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones regionales para elaborar un manual para medir la economía sumergida y una versión revisada del manual de la OIT sobre los índices de precios al consumo.

Relaciones y asociaciones exteriores

- 145.** Un elemento fundamental de la estrategia de la OIT para el bienio 2000-2001 fue aumentar su presencia en la comunidad internacional y sensibilizarla con respecto al Programa de Trabajo Decente. Este objetivo se persiguió activamente en todas las conferencias mundiales importantes celebradas en el bienio, lo que dio como resultado que los valores de la OIT se reflejasen más en los acuerdos y documentos globales. En particular, la OIT desempeñó una función primordial en las discusiones que incumbían a su mandato o lo respaldaban del Comité Administrativo de Coordinación, el Consejo Económico y Social (ECOSOC), la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Sesión Extraordinaria de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Copenhague+5, Beijing+5, la Cumbre del Milenio, la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados (III), el Período Extraordinario de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y la Conferencia Mundial Contra el Racismo. La OIT también se involucró cada vez más en la labor de las organizaciones con una clara orientación comercial y económica, así como en la de los organismos regionales. Entre todos ellos, cabe citar la Conferencia Ministerial de la OMC, las reuniones anuales y semianuales de las instituciones de Bretton Woods, así como las de las OCDE, el G8, el G7, el G15, el G77, la Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC), la Organización de la Unidad Africana (OUA) y otras organizaciones.
- 146.** El Director General desempeñó un papel destacado en muchos de esos eventos. Se mantuvo periódicamente informado e involucrado al Consejo de Administración en la determinación de las contribuciones de la OIT a dichos eventos; el Consejo de Administración designó a menudo una delegación tripartita. Para contribuir a una mejor información y sensibilización de los acontecimientos en materia de política internacional, la Oficina empleó instrumentos como los sitios Web especializados. El fomento del diálogo sobre políticas con otras organizaciones internacionales giró en torno a la promoción del trabajo decente a escala internacional y nacional. Una de las principales características de la labor del Grupo de Trabajo de la OIT sobre la Dimensión Social de la Mundialización ha sido el estrechamiento de las relaciones y asociaciones con otras organizaciones internacionales.

Comunicaciones

- 147.** La estrategia en materia de comunicaciones de la OIT se centró en el desarrollo y la aplicación de un enfoque más amplio de las comunicaciones, la información pública y el apoyo activo. El objetivo era incrementar las actividades de divulgación dirigidas a los interlocutores sociales de la Organización, las ONG y otras plataformas de comunicación además de las publicaciones de la OIT y la atención prestada a los medios de comunicación. Otro foco de atención fue el aumento de la participación en las comunicaciones en la Oficina.
- 148.** Entre los ejemplos de enfoques menos tradicionales de las comunicaciones, cabe citar la conferencia del Día Internacional de la Mujer, que se organizó para mostrar la experiencia de mujeres que han triunfado. Este evento atrajo a más de 1.000 personas. En la reunión del ECOSOC que tuvo lugar en Ginebra, la OIT y las autoridades suizas desarrollaron un programa para facilitar información sobre las condiciones socioeconómicas en Africa.
- 149.** Además de los instrumentos tradicionales de relación con los medios de comunicación, los folletos especiales y las publicaciones habituales como «El Mundo del Trabajo», se hicieron esfuerzos para que los medios de comunicación diesen cobertura a los proyectos de la OIT, aprovechando la presencia del Director General sobre el terreno. También se organizaron visitas de los medios de comunicación a determinados programas de cooperación técnica. Los reportajes y los comunicados de prensa en vídeo complementaron

los comunicados de prensa escritos y algunos fueron retransmitidos por cadenas de televisión de prestigio, como *BBC World* y *CNN World Report*. También se realizaron varios documentales en vídeo para apoyar programas clave de la OIT, en particular el trabajo forzoso, el trabajo decente en el sector marítimo y el tráfico de mujeres y niños. Asimismo se recurrió más a Internet para proporcionar acceso a la información de la OIT.

- 150.** Se prestó más atención a la coordinación de las comunicaciones en todos los sectores de la Oficina y, en ese contexto, se puso en marcha una nueva actividad de formación en materia de los medios de comunicación para preparar a los funcionarios de la OIT para sus contactos con dichos medios, para dar conferencias y realizar otras intervenciones públicas.

Las regiones

Recursos para las regiones en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.) *

	Recursos del presupuesto ordinario para 2000-2001	Gasto efectivo con cargo al presupuesto ordinario para 2000-2001	Gasto previsto en concepto de cooperación técnica	Gasto efectivo con cargo a recursos extrapresupuestarios para 2000-2001
Africa	40.073.294	38.093.618	86.897.000	(Disponible en la CIT)
Las Américas	36.680.263	34.135.365	25.719.200	(Disponible en la CIT)
Estados árabes	8.129.430	8.471.963	8.296.400	(Disponible en la CIT)
Asia y el Pacífico	37.960.606	33.389.954	49.992.000	(Disponible en la CIT)
Europa y Asia Central	12.380.652	12.658.395	13.606.600	(Disponible en la CIT)
Interregional	n.a.	n.a.	33.488.800	(Disponible en la CIT)
Cooperación al desarrollo	3.057.272	2.956.354	n.a.	n.a.

* Los niveles de recursos que figuran en este cuadro contribuyen a los recursos estratégicos respecto de los cuales se ha informado en relación con cada uno de los objetivos estratégicos.

- 151.** En esta sección se hace un resumen de las prioridades principales y de algunos de los logros alcanzados en cada región durante el bienio. Se intenta evitar la repetición de los comentarios realizados respecto de cada uno de los objetivos estratégicos, al tiempo que se reconoce que la mayoría de los resultados clave que resultan de la labor de la OIT se ven reflejados en las repercusiones en las estructuras sobre el terreno. Se reconoce también que cada región recurrió con frecuencia a estrategias integradas encaminadas a la consecución de múltiples objetivos estratégicos, y también a estrategias dirigidas a la obtención de resultados más limitados.

- 152.** Algunas de las medidas adoptadas durante el bienio, como fue la creación de los equipos de trabajo decente, pusieron a prueba nuevas maneras de lograr la integración de las actividades de la OIT y de las necesidades regionales con arreglo a las prioridades definidas. Muchas iniciativas conllevaron labores en diferentes países con miras a alcanzar un objetivo coherente.

- 153.** La planificación y la presentación de informes regionales se revisarán en 2002, en el marco de la evolución en curso de la programación y la formulación estratégica del presupuesto en la OIT.

Africa

- 154.** En el contexto del proceso actual de reconsideración estratégica del futuro en lo que se refiere al lugar que el continente africano ha de ocupar en la economía mundial, durante el 37.º período ordinario de sesiones de Jefes de Estado y de Gobierno de la OUA celebrado en Zambia en julio de 2001, se adoptó la Nueva Iniciativa Africana. La Iniciativa hace hincapié en la necesidad urgente de erradicar la pobreza en Africa. Los Jefes de Estado y de Gobierno encargaron a la OIT que organizase junto con la OUA una reunión ministerial en abril de 2002 para tratar del tema «Empleo y Reducción de la Pobreza en Africa». El afán por desarrollar y consolidar la Nueva Iniciativa Africana impulsó la idea de celebrar una reunión ministerial centrada específicamente en el empleo y la reducción de la pobreza.
- 155.** La reunión se organizará bajo los auspicios del programa Empleos para Africa, y se basará en el trabajo realizado por éste en 2000-2001. Durante el bienio, el programa desarrolló actividades en 17 países y contribuyó a que los presupuestos nacionales concedieran mayor prioridad a la política de empleo, abarcando todos los programas de promoción de empleo de la OIT y basándose en la incorporación paulatina de la igualdad de género. La participación activa de la OIT en la elaboración de documentos nacionales de estrategia de lucha contra la pobreza condujo también a la elaboración de políticas de empleo globalmente más consecuentes. De acuerdo con el recurso creciente a la programación integrada, al desarrollo de la calificación profesional, a las inversiones en materia de empleo y al desarrollo de empresas, las prioridades fueron el centro de iniciativas combinadas. Muchas de las respuestas de la OIT a las situaciones posteriores a conflictos y a otras situaciones de crisis también se inspiraron en estrategias integradas.
- 156.** Aunque la cuestión del VIH/SIDA ya se había integrado anteriormente en las políticas y los programas sectoriales de la OIT en Africa, en el período 2000-2001 la OIT fue un interlocutor principal en la lucha contra el VIH/SIDA en este continente. La amplitud de la crisis condujo a la elaboración de nuevos proyectos y a la integración de elementos relativos al VIH/SIDA en las estrategias de más amplio alcance de la OIT, así como a la preparación de nuevas iniciativas para 2002-2003, sobre todo en Africa Meridional y Oriental.
- 157.** Además de apoyar la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), se realizó una importante labor para poner en marcha programas nacionales y divulgar los conocimientos a través de los estudios del SIMPOC. Se habían iniciado o se estaban preparando cuatro programas subregionales dedicados a temas como la trata de mujeres y de niños en Africa Occidental y Central.
- 158.** Las actividades de la OIT durante el bienio estuvieron dirigidas a los interlocutores tripartitos. Además de las actividades específicas para los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, la OIT se centró en actividades encaminadas a fortalecer el diálogo social y las consultas tripartitas con todos los interlocutores para la formulación y ejecución de las políticas socioeconómicas. Actualmente, en la mayoría de los países se celebran consultas tripartitas con regularidad.
- 159.** La función que la OIT desempeñó en Africa durante el bienio se centró en planteamientos integrados respecto de las prioridades del trabajo decente. Se debatió a nivel nacional, subregional y regional acerca de la posibilidad de desarrollar un programa africano de trabajo decente, así como programas nacionales, subregionales y regionales. Se espera que los proyectos piloto de trabajo decente en Ghana y Marruecos ayuden a poner a prueba y a dar a conocer unas estrategias efectivas. En el ámbito subregional, la OIT ha firmado memorandos de entendimiento con la Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional

y la Comunidad del Africa Oriental, como medio para reforzar las instituciones subregionales e incorporar las prioridades del trabajo decente a sus actividades.

Américas

- 160.** La desaceleración del crecimiento económico de los principales socios comerciales de la región, junto con los problemas económicos internos de algunos países, desembocó al final del bienio en una situación del empleo cada vez más difícil en América Latina y el Caribe. Esta situación, unida a las principales tendencias de la región, como el impulso creciente a la integración económica regional, influyó sobre las necesidades de los mandantes y orientó muchas de las estrategias de la OIT en la región.
- 161.** La función que desempeñó la OIT en la promoción del trabajo decente como uno de los objetivos de las iniciativas de integración regional se puso de manifiesto de diversas maneras. Por ejemplo, la Oficina apoyó la labor desarrollada por la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo a fin de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los convenios sobre otros temas ligados a los procesos de integración económica que se están llevando a cabo en toda la región. Se ha impulsado en la región la ratificación de los convenios de la OIT y la consiguiente adaptación de la legislación nacional. El reforzamiento del diálogo social y el apoyo al mismo, siguen siendo una prioridad regional que se ha reflejado en muchas actividades subregionales y nacionales — en América Central, el Caribe, Colombia, Perú — así como en las zonas de integración económica, y especialmente en el MERCOSUR. Dando seguimiento a las conclusiones de la decimocuarta Reunión Regional Americana, celebrada en 1999, el trabajo realizado en la región estuvo dirigido a apoyar a los interlocutores sociales y a fortalecer a las instituciones de diálogo social. El objetivo permanente de ese trabajo ha sido lograr que estos grupos estuvieran mejor informados y mejor situados para coordinar y atender las necesidades de los mandantes en una época de importantes cambios políticos y económicos. Este fue también el tema central de las medidas específicas adoptadas en países como Perú y Bolivia y en los países del Caribe y de América Central.
- 162.** El aumento y la mejora del empleo siguió siendo una prioridad regional. En ella se incluyó la atención a las necesidades de los desempleados y de las personas empleadas en el sector informal, así como la incorporación de las consideraciones de igualdad entre los sexos. Además de la investigación regional y de las publicaciones concebidas para apoyar medidas legislativas, políticas y prácticas, se prestó cada vez más atención al desarrollo de las calificaciones profesionales. Los equipos y oficinas del CINTERFOR y de la OIT colaboraron estrechamente con los Estados Miembros y las instituciones para examinar las prioridades locales, nacionales y sectoriales en materia de formación, entre las que se incluía el desarrollo y reforzamiento de instituciones de formación en países como Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador y Guatemala. Durante el bienio creció el interés de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores por el desarrollo de las calificaciones profesionales, a menudo como respuesta a las presiones para lograr una mayor productividad y mejorar la capacitación del trabajador. Las actividades del Programa de más y mejores empleos para la mujer, que comenzó en México, fue una de las muchas iniciativas que abordaban los intereses específicos del creciente número de mujeres que accedían al mercado laboral y sus preocupaciones relacionadas con la pobreza y la protección social.
- 163.** La región experimentó un crecimiento a gran escala de actividades encaminadas a combatir las peores formas de trabajo infantil. Además de las numerosas ratificaciones de convenios y del apoyo a la adopción de medidas generales en el plano nacional y subregional, se prestó especial atención al trabajo infantil en la minería de pequeña escala, en las labores

domésticas y a las cuestiones relativas a la explotación sexual. Además, la Oficina acometió un programa de cooperación técnica específico con los interlocutores sociales de Colombia para abordar una amplia gama de cuestiones que se habían planteado durante el proceso de elaboración de normas.

Estados árabes

- 164.** Aunque se trabajó para alcanzar los cuatro objetivos estratégicos, durante el bienio las prioridades para los Estados árabes reflejaron la importancia especial de dos objetivos. El primero era la necesidad de un importante crecimiento de la creación de empleo en unos países que, a menudo tienen elevadas tasas de desempleo y de subempleo. El segundo objetivo era la atención creciente a las normas, y más concretamente a la ratificación de los convenios fundamentales y a su aplicación efectiva.
- 165.** Gran parte del programa de creación de empleo en la región atendió a situaciones de crisis y posteriores a las crisis. En él figuraba la aplicación de un Programa de Emergencia Palestino que incluía elementos de formación profesional, rehabilitación socioeconómica y creación de capacidad, así como una serie de proyectos en el sur del Líbano. Hay que señalar también que, en el ámbito político, se realizó en Yemen, y por primera vez en la región, un examen completo de la política de empleo. Se espera que este examen proporcione un marco político general para promover el trabajo decente en el Yemen. Las iniciativas de promoción de empresas respondieron al interés creciente en el potencial de creación de empleo de las pequeñas empresas. Además de los proyectos relacionados con la pequeña empresa en Jordania, se llevaron a cabo misiones de evaluación de las necesidades a Bahrein, Qatar, Yemen y los territorios bajo la Autoridad Palestina. Otro enfoque distinto de la creación de empleo se orientó a la atención de las necesidades de las personas con discapacidades, e incluyó la adopción de estrategias de base comunitaria para la rehabilitación en Iraq, Jordania y Siria.
- 166.** La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo adquirió importancia, especialmente en los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo. El apoyo que proporcionó la OIT mediante la celebración de reuniones, la elaboración de programas de formación, la realización de estudios y la prestación de servicios de asesoramiento técnico mejoró la situación de la región en lo que se refiere a la presentación de memorias sobre las normas de la OIT. Las cuestiones relativas al género de las personas merecieron una atención especial en el marco de éstas y de otras actividades relacionadas con las normas. Entre dichas cuestiones figuraba el garantizar la participación de la mujer en la formación relativa a las normas y la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras.
- 167.** El diálogo social fue un medio de acción en todas las actividades de la OIT en los Estados árabes. La Reunión interregional para Estados árabes sobre la promoción del tripartismo y el diálogo social, que se celebró en Beirut en octubre de 2000, contribuyó a aumentar la sensibilización sobre la función que puede desempeñar el diálogo social a la hora de formular las políticas socioeconómicas nacionales y regionales. A esto vino a sumarse la eficacia creciente de las actividades bipartitas en el plano nacional.
- 168.** La labor de protección social relacionada con los trabajadores migrantes incluyó la realización de un estudio global en Kuwait sobre las posibles mejoras del sistema actual de contratación de trabajadores migrantes. Los estudios piloto relativos a las trabajadoras migrantes realizados en el Líbano y Bahrein sentaron las bases para poder formular recomendaciones de política destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en dichos países.

Asia y el Pacífico

- 169.** La decimotercera Reunión Regional Asiática, celebrada en agosto de 2001, representó un avance importante para armonizar la labor de la OIT en la región con las prioridades de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. La Reunión analizó el déficit de trabajo decente en la región y contribuyó a identificar las prioridades de las actividades de la OIT. En la Reunión se hizo hincapié en la posición central que ocupan el empleo, como preocupación primordial en la región, y la necesidad de integrar las cuestiones sociales en la planificación económica al abordar las cuestiones de la reducción de la pobreza y la creación de empleo. El mayor déficit de trabajo decente en la región de Asia y el Pacífico se produce en el área de la protección social. Para que el trabajo decente sea una realidad en Asia y el Pacífico, es necesario hacer frente urgentemente a estas carencias y lograr un reconocimiento más amplio de los derechos de los trabajadores y del diálogo social efectivo, ámbitos en los que se observan grandes diferencias en la región.
- 170.** Las actividades de la OIT en la región se relacionaron a menudo con las prioridades y oportunidades en el plano nacional. Por ejemplo, Filipinas puso en marcha, en diciembre de 2001, el primer Programa Nacional de Acción de Trabajo Decente. Dado que en muchos países la economía informal creció a medida que se estancaba la economía formal, como consecuencia de la ralentización económica, las actividades de la OIT en Asia Meridional y en algunos países de otras partes de la región, como Papua Nueva Guinea, se dirigieron a la necesidad de mejorar el empleo. La economía informal fue también un tema central de los programas de trabajo infantil, especialmente en Asia meridional. En Asia sudoriental y meridional se concedió atención prioritaria a las peores formas de trabajo infantil, como la trata de niños y de mujeres con miras a su explotación sexual con fines comerciales. Asia meridional fue también el centro de coordinación de los esfuerzos a más largo plazo destinados a conciliar la necesidad de una protección laboral adecuada con la flexibilidad del mercado laboral. Además, se prestó asistencia técnica a Timor Oriental, donde las actividades para promover el empleo durante el período posterior a la crisis se centraron en la mejora de la administración del trabajo y de las relaciones laborales y en la contribución potencial de la economía informal a la creación de empleo.
- 171.** Entre las respuestas para mejorar la situación del empleo figuró el apoyo prestado en muchos países de la región para la fijación de normas en materia de capacitación profesional sectorial, y el apoyo a las estrategias destinadas a satisfacer las necesidades de las personas con discapacidades en Camboya y la República Democrática Popular Lao. El desarrollo del espíritu empresarial fue otra de las respuestas para atender la necesidad de mayor creación de empleo en países tan diversos como Sri Lanka y Viet Nam.
- 172.** La crisis financiera asiática puso de manifiesto la debilidad de los sistemas de protección social y la necesidad de mejorarlos. Los enfoques utilizados para ayudar a que los países ampliasen y extendiesen la cobertura se adaptaron a situaciones concretas. Por ejemplo, la programación para Asia meridional favorecía el desarrollo de iniciativas comunitarias y la ampliación de la cobertura oficial. Se facilitó asesoramiento técnico y estudios analíticos a varios países, entre ellos China, donde se inició un Proyecto de asistencia preparatoria de la OIT para examinar áreas clave de reforma de la protección social y que, a su vez, pasó a formar parte de un memorando de entendimiento más amplio considerado como base para la elaboración de un plan nacional de acción en materia de trabajo decente.
- 173.** La ayuda para la elaboración de planes nacionales de acción en materia de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, basada en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, así como toda una serie de actividades en materia de seguridad y salud constituyeron también otros aspectos importantes de las estrategias de protección social en toda la región de Asia y el Pacífico. La introducción en la región de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y del Programa sobre las Mejoras del Trabajo en las

Pequeñas Empresas (WISE) en China, Indonesia, la República Democrática Popular Lao, Mongolia, Filipinas, Tailandia y Viet Nam tuvo como objetivo la mejora de la seguridad, y la salud y de las condiciones de trabajo, sobre todo en el plano de la empresa.

174. Muchas de las estrategias adoptadas en la región brindaron oportunidades para fortalecer las instituciones de diálogo social o desarrollar instituciones para el diálogo y la acción bilaterales, especialmente en Asia meridional y sudoriental. Por ejemplo, en la India se han creado órganos bipartitos en el plano de la empresa en ciudades tan industriales como Bangalore y Delhi, y la creación en la provincia de Punjab de un tribunal laboral popular ha conseguido que se solucionen con más rapidez muchos casos pendientes desde hacía tiempo. Se llevó a cabo una amplia gama de esfuerzos para apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de que pudieran proporcionar mejores servicios a sus miembros, ampliar su cobertura e influir en las políticas económica y social.
175. En varias de las citadas intervenciones en la región, las perspectivas relativas al género de las personas se han integrado de manera creciente en el plano político y en el de los programas locales. Así por ejemplo, las actividades realizadas en Nepal, Indonesia y Tailandia han iniciado un proceso destinado a reflejar, tanto en la planificación nacional como en los programas de creación de empleo, el reconocimiento de los derechos y el fomento de la autonomía económica sobre la base de la igualdad entre los sexos.
176. En Bangladesh, Nepal, Filipinas y Tailandia se inició, en colaboración con el Banco Asiático de Desarrollo, un trabajo innovador encaminado a integrar las normas laborales fundamentales y las políticas de inversión financiera. Esta iniciativa y la colaboración en el proceso de elaboración del Documento de estrategia de lucha contra la pobreza del Banco Mundial (DELP) en Nepal, Pakistán y, más recientemente, en Camboya introducirá claramente la cuestión del trabajo decente en el programa de desarrollo de los países de la región.

Europa y Asia central

177. La sexta Reunión Regional Europea, que se celebró en diciembre de 2000, incluyó un debate sobre las principales tendencias que afectan al programa de trabajo decente en una región extremadamente diversa. En las conclusiones de la Reunión se definieron prioridades específicas en relación con cada uno de los cuatro objetivos estratégicos. La Reunión prestó especial atención a las repercusiones de la tecnología de la información y la comunicación en la sociedad y a los tipos de políticas dirigidas a conseguir un amplio reparto de los beneficios de las nuevas tecnologías, sin dejar de hacer frente a las consecuencias negativas.
178. Las respuestas de la OIT a las apremiantes prioridades de las economías en transición en materia de empleo se plasmaron a menudo en una programación integrada para alcanzar muchos de los objetivos operativos. Un buen ejemplo a este respecto fue la elaboración de una política de protección social en Kazajstán. La base fundamental para la investigación y el análisis de las cuestiones clave en materia de empleo, incluida la asistencia mediante el suministro de información y encuestas en relación con el mercado de trabajo, contribuyó a definir políticas efectivas en muchos Estados. Esto condujo con frecuencia a la adopción de iniciativas más amplias en las que se combinaban esfuerzos para crear calificaciones para el empleo, el desarrollo de empresas y las inversiones con alto coeficiente de empleos.
179. Dado que en muchas economías en transición la mujer ha soportado una parte desproporcionada de la carga del cambio, la igualdad entre hombres y mujeres fue un importante tema de trabajo en la región durante el bienio. Por ejemplo, las oficinas de la

OIT en Moscú y Budapest pusieron en marcha un programa de capacitación en materia de género, pobreza y empleo.

- 180.** La seguridad y la salud en el trabajo fue una prioridad regional permanente. Aunque las actividades reflejaron las prioridades fijadas en los planos nacional, sectorial y del lugar de trabajo, se puso en todo momento el énfasis en la prestación de asistencia para lograr una aplicación más eficaz de las normas, que abarcaba el papel de los empleadores y de los trabajadores. Otras actividades ayudaron a crear servicios de inspección del trabajo más eficaces. Muchos de estos esfuerzos se desarrollaron en los diez países en transición que han solicitado su adhesión a la Unión Europea y reconocen la importancia de abordar los importantes problemas de fondo que se plantean en relación con las cuestiones laborales.
- 181.** La permanente fragilidad de los sistemas de seguridad social de las economías en transición fue una prioridad evidente. En varios países se emprendieron estudios sobre cuestiones relativas a las pensiones en Estados Miembros concretos que se utilizaron como primer paso para el diálogo social sobre propuestas viables para la reforma. El segundo elemento del proyecto fue el apoyo a la formación, las conferencias y las reuniones destinadas a aumentar la sensibilización respecto de estas cuestiones. La OIT colaboró con varios Estados Miembros de la región que solicitaron apoyo para desarrollar el diálogo social, especialmente en los ámbitos nacional y sectorial. Dado que en muchos casos ya existían instituciones oficiales, la atención inmediata se centró en la asistencia relacionada con la elaboración de nueva legislación y en la realización de seminarios para estudiar la mejor manera de lograr unas instituciones más sólidas.
- 182.** Se concedió especial atención al proceso del Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental y a la ayuda a los países candidatos a la Unión Europea para que logren incorporar el llamado «acervo comunitario», incluso a través de la reforma de la legislación laboral.

Cooperación para el desarrollo

- 183.** El Departamento de Cooperación para el Desarrollo tuvo dos objetivos principales durante el bienio; el primero se refería a la eficacia en términos de prestación de servicios y de presentación de informes de cooperación técnica. El segundo objetivo era la mejora de los servicios que se prestan a escala de la Oficina para apoyar la ejecución del programa de cooperación técnica.
- 184.** Se desarrollaron diversas actividades en relación con el primer objetivo. Con el fin de mantener informado periódicamente al personal de los acontecimientos y de las exigencias, se incluyeron en el sitio Intranet de CODEV directrices relativas a los perfiles de los donantes a efectos de los procedimientos relacionados con los proyectos, directrices que se actualizarán periódicamente. Además, a partir del segundo semestre de 2001 se incluían en el sitio Intranet los informes de todas las reuniones de evaluación con los principales donantes dentro del mes siguiente al de la reunión. De los más de 1.200 informes sobre los progresos presentados a los donantes durante el bienio, más del 80 por ciento se presentaron en el plazo previsto. Los retrasos se debieron a problemas relativos a la capacidad de los servicios técnicos o a la complejidad de los requisitos para la presentación de informes. Se tratará de resolver estos problemas mediante la introducción de formularios normalizados para la presentación de informes basados en acuerdos con los donantes.
- 185.** El segundo objetivo era mejorar el nivel de ejecución del programa de cooperación técnica. El Departamento se aseguró de que el intervalo entre una solicitud para redistribuir las fases del presupuesto y el procesamiento de la solicitud no sobrepasara los siete días, situándose el promedio entre uno y tres días. Además, se han iniciado las labores para la

elaboración de un manual de cooperación técnica. Un avance importante ha sido la creación del grupo de trabajo de ejecución. Este ha comenzado a presentar informes semestrales a la alta dirección con recomendaciones relativas a medidas para mejorar la ejecución. Además, ya puede accederse en la Intranet a los informes mensuales sobre la ejecución financiera de los proyectos de cooperación técnica. Se han organizado en África, Asia y América Latina sesiones de formación sobre cuestiones ligadas a la ejecución.

- 186.** Durante la presente reunión del Consejo de Administración, se están discutiendo, en el marco de la Comisión de Cooperación Técnica un estudio relativo a las tendencias recientes en materia de cooperación técnica y las actividades de la OIT para la movilización de recursos y las relaciones con los interlocutores en la cooperación para el desarrollo. Dicho examen incluye un estudio más completo de los progresos realizados hasta la fecha ⁶.

Gobernanza, apoyo y gestión

Recursos destinados a la gobernanza, el apoyo y la gestión en 2000-2001 (dólares de los EE.UU.)

	Recursos del presupuesto ordinario 2000-2001	Gastos efectivos del presupuesto ordinario 2000-2001
Organos directivos	60.896.671	57.548.254
Servicios de gestión	37.694.149	37.670.229
Servicios de apoyo *	55.565.895	55.230.781

* Los recursos que figuran en este cuadro forman parte de los recursos estratégicos de los que se informa en cada objetivo estratégico.

- 187.** En su 279.^a reunión (noviembre de 2000), el Consejo de Administración aprobó los indicadores de logro y metas para 2000-2001 ⁷. El nuevo objetivo estratégico núm. 5, titulado «Servicios de apoyo y gestión necesarios para que la OIT realice los objetivos estratégicos 1 a 4 de manera eficiente y eficaz», se incorporó al marco de planificación estratégica como parte de los indicadores de logro y las metas aprobados.

- 188.** Sin embargo, tanto en los debates que tuvieron lugar en la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración sobre el Programa y Presupuesto para el bienio 2000-2001 como en la discusión del informe sobre la aplicación del Programa en 2000 ⁸, hubo consenso en que los indicadores de la OIT deberían referirse a los resultados más destacados de la Oficina y en que las prioridades relativas a la gobernanza, el apoyo y la gestión, aunque eran importantes, no requerían un análisis tan pormenorizado como el de los cuatro objetivos estratégicos principales. Además, los anteriores intentos de realizar un seguimiento de los progresos con respecto a los indicadores puso de manifiesto problemas metodológicos que mermaban la fiabilidad y la credibilidad potencial de algunos datos relativos a la consecución de los objetivos. Así pues, se decidió dejar de informar sobre la gobernanza, el apoyo y los servicios de gestión mediante indicadores y metas detallados.

⁶ Documento GB.283/TC/1.

⁷ Documento GB.279/PFA/7.

⁸ Documento GB.280/11/1.

- 189.** La Oficina tiene previsto examinar medios alternativos para determinar los objetivos de esas funciones e informar de ellos. En este sentido, espera que el Consejo de Administración le oriente sobre el tipo de información que permitiría llevar a cabo un análisis eficaz de las prioridades y los resultados de la gobernanza, el apoyo y la gestión. Cualquier cambio posterior en la presentación de informes se efectuaría en colaboración con todos los programas afectados.
- 190.** La estructura de esta sección y la asignación de los programas y unidades de la Oficina a las subsecciones de gobernanza, apoyo y servicios de gestión es coherente, en líneas generales, con la asignación prevista en el Programa y Presupuesto para 2000-2001. Las excepciones son las Relaciones y Asociaciones Exteriores y las Comunicaciones, que se consideran ahora actividades de alcance intersectorial en el informe sobre la aplicación, de acuerdo con la decisión de tratarlas como tales en el Programa y Presupuesto para 2002-2003.

Gobernanza y órganos directivos

- 191.** Los resultados de un examen realizado en 2000 sobre la producción de documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración dieron lugar, en 2001, a una labor de desarrollo de sistemas de gestión prácticos en el *Departamento de Relaciones y Reuniones*, con el apoyo oportuno de las tecnologías de la información. Se puso en marcha una reorganización de la elaboración de documentos, incluido un proyecto piloto para mejorar la organización del trabajo mediante una racionalización estructural, y se creó una unidad de planificación y coordinación. Se está desarrollando un acuerdo marco a escala de los servicios entre las unidades usuarias y las de producción y se está estudiando la creación de un paquete de herramientas de gestión que incluiría sistemas de seguimiento del trabajo y gestión de documentos.

Servicios de gestión

- 192.** El *Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos* hizo progresos importantes en la aplicación de una nueva política de recursos humanos. Sus objetivos son potenciar los conocimientos y las aptitudes profesionales del personal, mejorar la contratación y selección, fomentar las consultas relativas a la administración del personal y aplicar un nuevo sistema de solución de reclamaciones. Se ha informado a la Comisión de los avances acontecidos en este proceso mediante otro sistema de presentación de informes⁹. En ellos se describían los progresos hechos respecto de las cuestiones siguientes: la negociación colectiva, la clasificación, las reclamaciones por acoso, la tramitación de las reclamaciones, la contratación y selección, la evaluación del desarrollo, el programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales, la reforma de la política de contratación, las iniciativas sobre el trabajo y la vida y la gestión del rendimiento y de los incentivos.
- 193.** El *Departamento de Servicios Financieros* determinó una serie de metas para 2000-2001, generalmente alcanzadas por lo que respecta a ese departamento. Las mejoras en los tiempos de tramitación de procesos financieros clave fueron prioritarias durante el bienio; en este sentido, se aplicó un sistema automatizado para procesar las reclamaciones que mejoró la cadencia del ciclo de pago y evitó duplicaciones. Una mayor descentralización de la responsabilidad de aprobar los presupuestos de cuantía baja a media para la

⁹ Documento GB.282/PFA/10.

cooperación técnica, unida a la distribución de herramientas automatizadas en la sede, debería permitir incrementar el nivel de logros en el bienio 2002-2003.

- 194.** La prioridad máxima de la *Oficina de Programación y Gestión* fue extender la aplicación de la elaboración estratégica del presupuesto que se describe al comienzo del presente informe.

Servicios de apoyo

- 195.** En respuesta a las crecientes reclamaciones sobre la infraestructura de las tecnologías de información de la Oficina, la *Oficina de Informática y Comunicaciones* llevó a cabo una importante mejora de la red. Ello contribuirá a satisfacer las necesidades de los usuarios en las operaciones de los servidores y los componentes de la red. El tiempo medio de respuesta a las llamadas efectuadas al servicio de asistencia fue de 9,6 horas en el año que termina en agosto de 2001, con una tendencia a la disminución de ese tiempo de respuesta (5,2 horas) al final de ese período (junio-agosto de 2001).
- 196.** Las metas clave relacionadas con los servicios de la *Oficina de Administración Interior* se cumplieron. Se adoptaron medidas que deberían agilizar los tiempos de procesamiento de las autorizaciones de viajes en 2002, mediante la reorganización y la simplificación del proceso. También se espera reducir los gastos en servicios telefónicos como resultado de los nuevos procesos de selección de los proveedores y las mejoras del sistema.
- 197.** El bienio 2000-2001 demostró con creces hasta qué punto el rendimiento de la *Oficina de Publicaciones* depende estrechamente del envío de manuscritos de calidad en los plazos previstos. La experiencia ha puesto de manifiesto que sólo puede cumplirse el plazo de seis meses programado para la edición y producción si la extensión del manuscrito es reducida o media, la calidad del proyecto final es buena y las preguntas a los autores se responden con prontitud. El número de títulos de los que se vendieron más de 200 copias en 2002 se cifró en 54 (frente al objetivo anual de 70), mientras que el número de publicaciones de las que se vendieron más de 200 copias en 2001 fue de 64. Las ventas efectuadas por comercio electrónico en el segundo año completo de funcionamiento aumentaron un 33 por ciento respecto del primer año, mientras que, en ese mismo período, el número de clientes que realizaron compras en línea se incrementó en un 38 por ciento. Aunque considerables, estas tasas de crecimiento son más lentas de lo que originalmente se había previsto. Si bien el objetivo inicial para las ediciones inglesa, francesa y española de la *Revista Internacional del Trabajo* era que las suscripciones aumentasen en un 10 por ciento, su número disminuyó ligeramente en un momento en el que los principales periódicos experimentaban caídas mayores.
- 198.** La *Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información* alcanzó sus metas en materia de servicios. En concordancia con la tendencia a una mayor automatización de los servicios, las referencias disponibles en LABORDOC facilitan el acceso directo a los documentos en formato electrónico. La Oficina organizó cursos de búsqueda y acceso a la información en Internet para ampliar los conocimientos sobre las herramientas disponibles entre los especialistas en información y otras partes interesadas. Asimismo, se puso en marcha un servicio de asesoría en materia de información para ayudar a los clientes a encontrar fórmulas coherentes y eficaces para gestionar la información y los conocimientos. También se creó un sistema de biblioteca virtual que facilita el acceso a la información para la Web de la OIT y otras fuentes.

Apéndices

Los apéndices que se citan a continuación están en fase de preparación y se incluirán en la versión del presente informe que será sometida a la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo:

- I. Medidas tomadas para dar efecto a las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- II. Gastos de los programas de cooperación técnica.
- III. Gastos de cooperación técnica por ámbitos de actividad y fuentes de financiación.
- IV. Gastos de cooperación técnica por países y zonas y por fuentes de financiación.
- V. Reuniones celebradas durante el bienio.
- VI. Nuevas publicaciones en venta aparecidas durante el bienio.
- VII. Estados Miembros de la OIT.