



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Aplicación del programa de la OIT en 2002-2003**Indice**

	<i>Página</i>
Visión general	iii
Introducción	1
Examen de las regiones	1
Una mirada atrás: los resultados de 2002-2003.....	6
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	7
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...	20
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos	30
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	40
Evaluación de los programas InFocus.....	57
Actividades transversales	59
Gobernanza, apoyo y gestión	64
Una mirada al futuro: aplicar las enseñanzas extraídas al Marco de Políticas y Estrategias y al Programa y Presupuesto para 2006-2007.....	67
Anexos.....	70

Visión general

Introducción

Objeto del presente informe

El *informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2002-2003* da cuenta de los progresos realizados en la aplicación del Programa de Trabajo Decente, esto es los resultados alcanzados teniendo en cuenta las metas establecidas y los niveles presupuestarios aprobados por el Consejo de Administración para el Programa y Presupuesto. La Oficina tiene la responsabilidad de aplicar las orientaciones estratégicas establecidas y, en asociación con los mandantes, ofrecer productos y servicios que cumplan dichos objetivos. En este sentido, el informe sobre la aplicación del programa es una evaluación de la labor de la Organización en su conjunto: la pertinencia de sus objetivos estratégicos y la eficacia de los medios utilizados para alcanzar dichos objetivos. Lo que es más importante, el informe sobre la aplicación permite a la Organización reflexionar sobre lo que ha tenido más y menos éxito, y utilizar dicha información en las decisiones que tome sobre orientaciones estratégicas futuras y los medios que adopte para lograr sus objetivos.

El informe muestra que nuestro compromiso como Organización con respecto al trabajo decente como concepto unificador responde a una preocupación muy extendida, y está contribuyendo a que nuestra incidencia en el orden del día mundial sea mayor. La organización interna de la Oficina en torno a los cuatro pilares del trabajo decente es cada vez más eficaz, aunque todavía queda bastante por hacer para equilibrar la demanda de conocimientos especializados con la necesidad de ofrecer productos y servicios integrados que respondan a las necesidades de los mandantes. La Oficina y el Consejo de Administración han tenido que realizar algunas modificaciones en el curso del bienio para asegurarse de que la Organización puede cumplir sus objetivos. Por ejemplo, en lo que respecta a la aplicación, nos hemos orientado hacia una programación por países, que se desarrolló durante 2002-2003 y que deberá ponerse en práctica durante 2004-2005. El Consejo de Administración decidió también crear la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y deseará sin duda reflexionar sobre sus recomendaciones relativas al papel futuro de la OIT en el sistema multilateral, ya que utiliza este informe sobre la aplicación como base para definir las estrategias futuras de la Organización.

Respuesta de la OIT a las demandas de los mandantes

El informe sobre la aplicación sirve también para informar sobre los progresos realizados en la aplicación de la gestión basada en los resultados, al mostrar la evolución de la planificación estratégica y la formulación estratégica del presupuesto dentro de la Organización. El informe muestra que tras dos ciclos (cuatro años) de planificación basada en los resultados, la Organización ha mejorado su capacidad de centrar los recursos disponibles en los objetivos primordiales y los programas prioritarios. Además, la formulación de una definición más precisa de los indicadores desde el Programa y Presupuesto para 2000-2001 ha permitido distinguir mejor los resultados de las actividades que apoyan dichos resultados. Esta es una evolución prometedora, y las mejoras que se introduzcan en estos ámbitos permitirán obtener mayores resultados en el próximo bienio.

En el bienio 2002-2003, se observó un aumento de la demanda de los servicios de la OIT en ámbitos ya existentes y en otros nuevos. En el marco de los recursos limitados de un presupuesto de crecimiento real cero, quedó particularmente de manifiesto el valor añadido del trabajo en equipo y la integración de políticas. Muchos de los logros del bienio se debieron a una mayor cooperación interna, ámbito en la que la Oficina debe redoblar sus esfuerzos a fin de mejorar sus resultados. La creación de un Departamento de Integración de Políticas ha facilitado el establecimiento de marcos integrados de política dentro de la Oficina.

Al reflexionar sobre las enseñanzas extraídas, los departamentos en la sede y en el terreno observaron que a largo plazo no es viable seguir aceptando nuevas prioridades y aumentando los servicios existentes y mantener al mismo tiempo todos los ámbitos de actividad y competencia. Tratar de hacer más sin el consiguiente aumento de recursos ha empezado a repercutir en la calidad de los servicios de la OIT. Se trata de una cuestión importante que se deberá tener presente en la planificación para 2006-2007 y ejercicios posteriores, y que pone de relieve la necesidad de seguir mejorando los aspectos organizativos para adaptar las prioridades y objetivos de la OIT a los recursos de que dispone.

Por supuesto, la OIT no trabaja aislada del resto del mundo, y los acontecimientos mundiales incidieron considerablemente en la labor de la Organización en 2002-2003. Las actividades en las regiones se vieron entorpecidas por una serie de crisis, en particular la guerra en Iraq y la epidemia de SRAS. Sin embargo, en general, la aplicación de las actividades previstas mejoró tanto cuantitativa como cualitativamente. El presente informe muestra los importantes progresos realizados para aumentar la capacidad de la Oficina con miras a cumplir las prioridades del programa determinadas por el Consejo de Administración, y además destaca aquellos ámbitos en los que es necesario desplegar mayores esfuerzos.

Progresos en relación con el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2002-2005

En noviembre de 2000, el Consejo de Administración expuso el Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005. No se trataba de un plan propiamente dicho sino más bien de un instrumento de orientación: un medio para aclarar cuáles eran los objetivos de la Organización, y las estrategias para alcanzar dichos objetivos en un período de cuatro años. El Marco definió el objetivo a medio plazo de «aplicar el Programa de Trabajo Decente». A su vez, esto se expresó en cuatro elementos interrelacionados: configuración del concepto de trabajo decente; fomento de la integración y la coherencia en la OIT; inclusión del trabajo decente en la política relativa a la economía mundial; y el trabajo decente en la práctica a nivel nacional.

El informe sobre la aplicación marca el punto medio de este proceso. El cuerpo del informe da cuenta de los progresos realizados respecto de cada uno de los cuatro objetivos estratégicos, considerando las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2002-2003. Asimismo, ello brinda la oportunidad de reflexionar sobre los progresos realizados en la aplicación de la estrategia que se expone en el Marco:

- **Inclusión del trabajo decente en las políticas relativas a la economía mundial:** ¿cómo está influyendo la OIT en las principales políticas? La propugnación por parte de la OIT de importancia central del trabajo decente para todos a la hora de determinar las políticas económicas globales ha repercutido prácticamente en todas las regiones. La decisión del Consejo de Administración de crear la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización fue también muy bien acogida y su informe se esperaba con gran interés. En comparación con hace cuatro años, la Organización y su Programa de Trabajo Decente son ahora más visibles e influyentes. Sin duda, el flujo constante de solicitudes de información, asesoramiento y colaboración pone de manifiesto que se considera que la Organización tiene una especial relevancia en los debates de política actuales. No obstante, este es tan sólo el comienzo de un largo camino del que todavía nos queda mucho por recorrer.
- **Fomento de la integración y la coherencia:** ¿en qué medida los programas, unidades, actividades y productos de la Oficina están actuando de consuno para lograr el objetivo común del trabajo decente? Transformar nuestro entendimiento y respuestas utilizando el concepto integrador del trabajo decente de forma que los servicios que presta la Organización sean muy superiores a la suma de sus partes es un proceso lento. Hasta la fecha, se han realizado progresos principalmente en lo que respecta a los procedimientos para mejorar la comunicación y coordinación en la programación dentro de la Oficina. Este es un primer paso necesario pero todavía queda mucho por hacer para reforzar el objetivo de un programa coherente cuyos componentes se apoyen mutuamente.

- ¿Hasta qué punto es eficaz la labor que realiza la OIT para aplicar el trabajo decente a nivel nacional? La Organización ha realizado también importantes progresos para integrar el Programa de Trabajo Decente a nivel nacional, a través de la colaboración respecto de las estrategias nacionales de reducción de la pobreza y otros mecanismos de planificación del desarrollo, y para empezar a establecer programas de trabajo decente por países como marco para las actividades de la OIT en el terreno.
- Configuración del concepto: ¿qué ha hecho la Oficina para reforzar la base empírica y analítica del trabajo decente? El Consejo de Administración, a través de sus Comisiones y Grupos de Trabajo, ha mantenido un ritmo enérgico de formulación de políticas apoyado por el análisis y las investigaciones de la Oficina. La discusión de la Conferencia sobre el trabajo decente y la economía informal que tuvo lugar en 2002 constituyó un importante paso adelante que fue seguido por el debate sobre el tema «superar la pobreza mediante el trabajo» en 2003. Prosiguen las labores para mejorar las estadísticas (indicadores del trabajo decente) que son decisivas para entender mejor las consecuencias sociales y económicas de las decisiones que se adoptan en materia de políticas. Sin embargo, hay que reconocer que la Oficina ha tenido que luchar a menudo, con importantes limitaciones presupuestarias, para alimentar y seguir manteniendo la base sólida de conocimientos necesaria para respaldar sus actividades de promoción de las políticas.

De las «actividades transversales» a los «objetivos de políticas comunes»

El Marco de Políticas y Estrategias abarcaba algunas cuestiones de importancia general para el trabajo decente, sin desarrollarlas en un marco basado en los resultados. Entre estas cuestiones, figuraba la igualdad de género, las comunicaciones, y las relaciones y asociaciones exteriores. En el Programa y Presupuesto de 2002-2003, estas cuestiones se incluían dentro de las «actividades transversales», y de ellas se tratará en el presente documento. Sin embargo, cada vez más se reconoce que estas cuestiones son objetivos comunes y fundamentales para la Organización que requieren instrumentos cabales de medición de los logros. Esto ha dado lugar a la formulación de «objetivos de políticas comunes» para la OIT en su conjunto, y al establecimiento de metas al respecto para 2004-2005.

Capacidades del personal

En el Marco de Políticas y Estrategias también se señaló que lograr hacer realidad el trabajo decente dependía de las capacidades del personal tanto en el ámbito de la gestión como en los ámbitos técnicos. La OIT ha experimentado atrasos y retrocesos en este campo en el curso del primer bienio. A principios de 2003, el Equipo de Dirección puso en marcha la iniciativa «fortalecimiento de la gestión de los servicios y los resultados», en la que se tratan sistemáticamente estas cuestiones. Se está revisando, con carácter prioritario, la estrategia de recursos humanos y se están programando en consecuencia los fondos del superávit asignados a la creación de capacidad en materia de gestión. Se ha empezado a establecer un sistema de información integrado y moderno que mejorará considerablemente la información en materia de gestión y se prevé

que se pondrá en marcha en 2004 (algunos elementos ya están funcionando). Sin embargo, los fondos relativamente limitados, y la prioridad que se concede al servicio directo siguen influyendo en los progresos.

A mediados del período de aplicación del Marco de Políticas y Estrategias, el presente informe proporciona información que puede servir de base para introducir modificaciones para el próximo bienio, y para establecer el nuevo Marco para 2006-2009, y el Programa y Presupuesto para 2006-2007.

Principales aspectos del Programa y Presupuesto para 2002-2003

Continúan las limitaciones presupuestarias ...

El presupuesto de la OIT para 2002-2003 disminuyó en términos reales en unos 2 millones de dólares de los Estados Unidos, en comparación con el bienio anterior, con un presupuesto ordinario de un total de 434.040.000 dólares, complementado con fondos extrapresupuestarios estimados en 188.520.000 dólares para la cooperación técnica, lo que representa un total de 622.560.000 dólares disponibles para lograr los objetivos establecidos en el Programa y Presupuesto. A estas previsiones iniciales se sumó la existencia de fondos procedentes del superávit de 2000-2001, que el Consejo de Administración convino en que podrían utilizarse para fines específicos durante 2002-2005. Para dar una idea del tamaño relativo de la OIT, cabe señalar que su presupuesto anual (recursos del presupuesto ordinario y de fuentes extrapresupuestarias) equivale al 27 por ciento del presupuesto de la Organización Mundial del Comercio (OMC), al 44 por ciento del presupuesto anual de la ciudad de Ginebra y al 7 por ciento del presupuesto del Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido.

... al mismo tiempo que surgen nuevos retos

Los resultados de la Organización se alcanzaron en un contexto totalmente diferente en muchos aspectos al que se había previsto cuando se adoptó el Programa y Presupuesto en junio de 2001. Los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, y más tarde el brote de SRAS, tuvieron repercusiones inmediatas en las actividades de sectores tan diferentes como el transporte marítimo y el turismo y, además, requirieron que se diese respuesta a los crecientes problemas de seguridad. En las consultas organizadas para la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se determinaron muy diversas necesidades en relación con el desplazamiento de los empleos, la migración, las calificaciones, la seguridad social y muchas otras cuestiones. Estos nuevos retos exigían a la OIT que demostrara su continua eficacia, la importancia del diálogo social para comprender y hacer frente a los problemas fundamentales de la desigualdad y la pobreza, el valor de las normas mundiales en un mundo de mercados en proceso de globalización, y la importancia de contar con instrumentos y enfoque prácticos y aplicables para ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a establecer sistemas económicos y sociales que sustenten el trabajo decente para todos.

Resumen de los logros en relación con las metas establecidas para 2002-2003

Mayor interés en las normas del trabajo

Más y mejores empleos: un objetivo mundial

En el informe se tratan de forma pormenorizada los logros de la OIT respecto de cada uno de los objetivos estratégicos. Las evaluaciones se realizan teniendo en cuenta las metas «objetivas» y cuantificables y los juicios del impacto «más subjetivos» y de carácter cualitativo. A continuación se proporciona un breve resumen de los aspectos principales en relación con cada objetivo.

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

Durante el bienio 2002-2003, se hizo hincapié en seguir resaltando e incluso en atribuir más importancia al sistema normativo como mecanismo global positivo, mediante una mayor promoción, ratificación, apoyo a la aplicación práctica, y sistemas de control eficaces y modernos. La atención especial que se prestó al trabajo infantil ha contribuido a que la OIT ampliara en gran medida la concienciación acerca de la importancia de las normas para el proceso de desarrollo.

La tasa de ratificación de algunos convenios es ahora muy elevada, lo que refleja el éxito de campañas anteriores. Esto ha hecho que resulte más difícil en algunos casos mantener el ritmo de ratificación previsto como objetivo. Otra consecuencia es la mayor carga que tienen que soportar los mecanismos de control de la OIT, y la acumulación de memorias pendientes de examen. Asimismo, después de la ratificación se suele solicitar asistencia técnica para la aplicación. La promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la campaña para la eliminación del trabajo infantil han despertado en general el interés por las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, el éxito de esta promoción está haciendo aumentar la demanda de los servicios de la OIT en el ámbito de las normas.

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

El Programa Global del Empleo, aprobado por el Consejo de Administración en 2002, proporcionó un amplio marco para las actividades de la OIT destinadas a mejorar la cantidad y la calidad de los empleos generados en todo el mundo. Nuevas investigaciones y políticas han recalcado la idea lanzada por la OIT en 2003 de *superar la pobreza mediante el trabajo*, que se pone de manifiesto en la contribución aportada por la OIT a la labor nacional de desarrollo en diversos países y situaciones.

Las metas fijadas para este objetivo se centran en el asesoramiento y la información proporcionados y la adopción de las políticas recomendadas. Prácticamente se superaron todas las metas, en parte debido a que tienden a centrarse en el suministro de información y no en cambios concretos externos. Sin embargo, pruebas más cualitativas sobre la adopción de políticas adecuadas, y el aprovechamiento muy superior a lo previsto de la asistencia y el asesoramiento prestados a los países afectados por crisis, ponen de manifiesto la calidad y pertinencia de los servicios de la OIT.

Establecimiento de sistemas de protección social para el siglo XXI

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

Los esfuerzos en materia de protección social desplegados por la OIT durante el bienio comprendieron una amplia gama de actividades, que abarcaron desde el asesoramiento y apoyo técnico y especializado que se proporcionó a muchos países sobre la financiación y el funcionamiento de los regímenes de seguridad social, hasta la labor menos precisa desarrollada a nivel empresarial para promover mejores condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se observó que en este ámbito se habían alcanzado importantes logros en relación con las metas establecidas. Entre las metas cuantitativas figuran el número de países que siguieron el asesoramiento prestado y que adoptaron medidas concretas en el ámbito de los sistemas de la seguridad social, con resultados muy superiores a los niveles previstos. Los mandantes mostraron también interés en aplicar las políticas y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT relativos a los trabajadores migrantes y el VIH/SIDA, lo que muestra el aumento de la demanda de apoyo y conocimientos técnicos de la OIT en estas esferas.

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

Resolver los problemas, determinar las oportunidades

La fuerza de la OIT reside en gran medida en el poder de sus interlocutores sociales y la durabilidad de los mecanismos de diálogo social, que permiten una mayor participación en el proceso fundamental de la formulación de políticas. La labor de la OIT durante el bienio se siguió centrando en crear capacidades y velar por que se adopten y apliquen efectivamente la legislación y los sistemas necesarios para apoyar una verdadera participación.

Este objetivo aspira a obtener logros en dos ámbitos: el primero se centra en la representación, los servicios y la influencia de los interlocutores sociales, esferas en que los logros obtenidos en relación con una serie de metas más cualitativas fueron superiores a los niveles previstos; y el segundo se centra en los marcos jurídicos, instituciones y mecanismos de diálogo social, respecto de lo cual no siempre se alcanzaron totalmente las metas cuantitativas (ratificaciones, etc.), a pesar de los progresos globales, en particular en lo que respecta a la integración práctica del diálogo social en todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente.

Medidas futuras

Nuevas oportunidades para la OIT

A mediados del período de aplicación del Marco de Políticas y Estrategias, la Organización está realizando importantes progresos en lo que respecta al objetivo fijado para un plazo de cuatro años de poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. Esto se pone sobre todo de manifiesto en la visibilidad que ha cobrado el Programa de Trabajo Decente en la escena mundial. Cada vez más se adopta y reconoce el concepto del trabajo decente como un elemento esencial en un mundo interdependiente y en proceso de globalización. Esto a su vez ha dado lugar a una mayor demanda de la competencia probada de la OIT en lo relativo al diálogo social, a las normas, y a las políticas y prácticas que tienen verdadera importancia para los trabajadores. El trabajo decente es un concepto que reviste gran relevancia para el nuevo milenio, y ha creado mayores oportunidades para que la OIT pueda aumentar su notoriedad y así destacar la importancia fundamental del mundo del trabajo en el desarrollo del mundo.

Aumento de la capacidad de ejecución

Sin embargo, este éxito en lo que respecta a redefinir la labor de la OIT y adaptar mejor esta labor a resultados significativos también ha puesto en evidencia las deficiencias en la capacidad de la OIT. Como ejemplo concreto cabe mencionar el éxito de las campañas para ratificar las normas fundamentales del trabajo: al haberse actualizado las normas, se considera que son muy pertinentes para el desarrollo con éxito en una economía global integradora, y la tasa de ratificación nunca ha sido tan elevada. Esto ha puesto de manifiesto las deficiencias en la capacidad de la OIT, por un lado, para administrar y controlar la aplicación de las normas y, por otro, para proporcionar asesoramiento actualizado, pertinente y oportuno a los Estados Miembros sobre su aplicación práctica.

Dar nuevo vigor a la OIT

Como se señaló en el Marco de Políticas y Estrategias, la vigorización de la OIT presenta dos aspectos: centrar sus labores y establecer una cultura basada en los resultados, y desarrollar los recursos humanos de la Organización. Hasta la fecha, se ha hecho mucho más hincapié en el primer aspecto que en el segundo. Se ha logrado redefinir la imagen externa de la OIT, pero ello ha puesto de manifiesto algunas deficiencias internas. Los procedimientos para la adopción de decisiones en el ámbito de la gestión siguen siendo complicados y fragmentados; hay una pérdida inminente de conocimientos de la Organización ya que la generación que entró en 1970 se jubila ahora sin que haya una estrategia clara de sucesión, y nos estamos quedando atrás en lo que respecta a la investigación fundamental y el desarrollo de productos. Las cuestiones relacionadas con la dotación de personal son especialmente graves: para finales de 2007, se jubilará aproximadamente el 34 por ciento del personal actual de la categoría de servicios orgánicos de grado P5 y superior, incluido el 56 por ciento de los jefes de departamento y el Equipo de Dirección. La OIT tiene la suerte de contar entre su personal con muchos miembros dedicados y comprometidos, pero el

establecimiento de mejores sistemas podría contribuir a que su labor fuera más productiva y satisfactoria. A menos que se resuelvan estos problemas incipientes, existe un riesgo creciente de que, cuando se le pida asesoramiento o se le invite a participar en asociaciones con otras organizaciones, la OIT no esté siempre en condiciones de responder de forma oportuna y apropiada.

Se han reconocido los problemas de gestión a los que se enfrenta la Oficina: la iniciativa «Fortalecimiento de la gestión de los servicios y los resultados», que puso en marcha el Director General en diciembre de 2002, ha identificado los principales obstáculos a los que se enfrenta la Organización y propuesto soluciones concretas para optimizar los resultados. Durante el último año, el personal directivo superior ha dedicado mucho tiempo y esfuerzos a realizar actividades en diversos frentes: examinar las políticas y prácticas en materia de recursos humanos; mejorar la comunicación con el personal; aumentar el intercambio de información (por ejemplo, una visión común del trabajo decente e instrumentos para la aplicación); simplificar algunos procedimientos financieros y administrativos, y aumentar la participación de los superiores jerárquicos en la formulación y ejecución de las políticas en toda la Oficina. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer, entre muchas otras cuestiones que requieren atención.

Puntos fuertes de la OIT

El informe sobre la aplicación es el producto de un examen de los resultados logrados a través del diálogo dentro de la Oficina y con sus mandantes. Este examen ha reafirmado que los puntos fuertes de la OIT se basan en:

- sus cualidades únicas: una estructura tripartita y una función normativa;
- su capacidad para prestar asesoramiento y servicios que se ajustan a las necesidades nacionales;
- su capacidad para influir en los debates y programa de política globales, y
- su acceso a los conocimientos pertinentes en todo el mundo.

Retos

Estos son los medios a través de los cuales la Organización puede poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, a no ser que se reactive el capital propio de la Oficina (las capacidades intelectuales y la eficacia de su personal, sus conocimientos y productos) se corre el riesgo de que las oportunidades que presenta el Programa de Trabajo Decente no puedan hacerse plenamente realidad. Entre las implicaciones que esto puede tener para las futuras decisiones en relación con el Programa y Presupuesto cabe mencionar las siguientes:

- seguir centrándose en el establecimiento de prioridades y revisar los actuales programas y ámbitos de trabajo teniendo en cuenta dichas prioridades;

Utilizar las conclusiones del informe

- buscar dentro y fuera de la Organización personal nuevo dotado de talento y competencia técnica y formarlo para reemplazar a los futuros jubilados, y
- una mayor inversión en la generación de conocimientos, en particular para actualizar la pertinencia y calidad de la prestación de servicios directos.

El informe sobre la aplicación resume la información que necesita el Consejo de Administración para proporcionar orientación estratégica a la Organización en los próximos años, y para determinar las consecuencias financieras y en el ámbito de los recursos humanos de las decisiones que se adopten. No se deberían defraudar las altas expectativas que suscita la actuación de la OIT. Las evaluaciones francas de nuestra actuación en 2002-2003 contenidas en el presente informe indican que en el futuro próximo habrá que adoptar decisiones difíciles. El Consejo de Administración aprobó una estrategia ambiciosa para la OIT en 2000 y sin duda se han realizado importantes progresos al respecto, pero para mantener esa dinámica y aprovechar plenamente las oportunidades de poner en práctica el Programa de Trabajo Decente será necesario mejorar aún más nuestro desempeño en el próximo período.

Ginebra, febrero de 2004.

Introducción

1. En el presente documento se ofrece un panorama general de la aplicación del programa de la OIT en 2002-2003, de conformidad con el compromiso asumido de presentar informes anuales al Consejo de Administración acerca de la actuación de la Organización¹. Este es el segundo informe bienal sobre la aplicación del programa de la OIT en el que se utilizan conceptos de gestión basada en los resultados.
2. La presentación de informes sobre los resultados del bienio ha cambiado y evolucionado a raíz de la gestión basada en los resultados y en respuesta a las solicitudes formuladas por la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFAC) tras examinar la *Aplicación del programa de la OIT en 2000-2001* y el *Informe sobre la aplicación del programa en 2002*. Las regiones han desempeñado una función más relevante en la evaluación de los resultados mediante una reflexión detenida sobre los aspectos de las estrategias del programa que han dado buenos y malos resultados, y las enseñanzas extraídas al respecto. Esas conclusiones regionales se han combinado con resúmenes elaborados por la sede para poner de manifiesto la relación que existe entre los logros de las regiones y las metas de la OIT.
3. La adopción de un enfoque más integrador de la presentación de los informes ha propiciado una evaluación más holística de las repercusiones de la labor de la OIT en la promoción del trabajo decente a escala mundial, pues se garantiza que los resultados regionales están plenamente representados. Además, ha fomentado una mayor responsabilidad a nivel regional y subregional con respecto a la aplicación de técnicas de rendición de cuentas basadas en los resultados. La *Aplicación del programa de la OIT en 2002-2003* es el producto sintetizado resultante de ese proceso de examen interno general de la eficacia de la OIT durante el bienio.
4. El informe, cuya extensión se ha reducido en un 25 por ciento, como se solicitó para todos los documentos del Consejo de Administración, se centra más en los resultados concretos y ejemplos de estudios de casos. Como en ocasiones anteriores, los resultados se han medido en relación con los indicadores y las metas fijados para los cuatro objetivos estratégicos del bienio, y el cuerpo del informe se ha organizado en consecuencia. Cada una de esas cuatro secciones contiene información sobre las asignaciones y los gastos del presupuesto ordinario y extrapresupuestarios. Las actividades transversales — en particular, las relativas a la igualdad de género — se integran en todo el documento y se resumen por separado, y van seguidas de una sección sobre gobernanza, apoyo y gestión. La parte final versa sobre el Programa y Presupuesto para 2006-2007 y el Marco de Políticas y Estrategias, aplicando las enseñanzas extraídas en 2002-2003 para analizar el futuro de manera proactiva.

Examen de las regiones

El contexto del desarrollo global

5. La pertinencia del mandato y de la estructura tripartita de la OIT cada vez queda más patente en el contexto de la globalización — en particular, con respecto a la preocupación por sus repercusiones sociales y económicas — y de las actividades internacionales de

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

lucha contra la pobreza. Tres conferencias internacionales de primer orden — celebradas en Doha, Monterrey y Johannesburgo² — han brindado a la OIT oportunidades muy valiosas para demostrar la importancia del Programa de Trabajo Decente en el desarrollo sostenible, la lucha contra la pobreza y la defensa de los derechos humanos.

6. Los objetivos de la OIT abarcan muchas cuestiones de desarrollo prioritarias, como la pobreza, el género, la salud, la educación y la formación de alianzas. Por ese motivo, la labor de la OIT puede hacer contribuciones importantes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), dos de los principales instrumentos actuales de cohesión de las políticas internacionales en materia de desarrollo. Gracias a éstas y a otras iniciativas, las actividades a escala mundial cada vez vinculan con más frecuencia la lucha contra la pobreza a la creación de empleo. En 2002, la OIT firmó un Memorándum de Entendimiento para facilitar la colaboración con el Banco Asiático de Desarrollo³, el Banco Africano de Desarrollo y el Fondo Africano de Desarrollo⁴. En 2003, el Director General publicó la Memoria *Superar la pobreza mediante el trabajo*⁵, en la que se abordaba el tema del empleo como instrumento fundamental para erradicar la pobreza en todo el mundo.
7. Los buenos resultados obtenidos con el proyecto piloto relativo a los procesos de los DELP de cinco países — Camboya, Honduras, Malí, Nepal y República Unida de Tanzania — han dado lugar a una participación más específica de la OIT en los DELP de otros países, en particular Etiopía, Ghana, Indonesia, Pakistán y Viet Nam. La OIT también preside el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre estrategias de lucha contra la pobreza y DELP, y está colaborando con la Campaña de la Cumbre del Microcrédito, que respalda el objetivo de extender los servicios de microcréditos y de apoyo empresarial a 100 millones de familias que se encuentran entre las más pobres del mundo para 2005.

Africa

8. La pobreza persistente, la propagación del VIH/SIDA y los conflictos civiles siguieron siendo los principales problemas con que se tropezó al aplicar el Programa de Trabajo Decente en la región africana. El contexto sociopolítico de algunos países, en especial de la subregión de Africa Central, fue inestable, lo que ralentizó el ritmo de las actividades y redujo los efectos de los servicios de asesoramiento de la OIT y los resultados de los programas de cooperación técnica. La crisis de Côte d'Ivoire provocó que se prestasen menos servicios a todos los países de la subregión, y también tuvo repercusiones importantes en el conjunto de la región debido a la clausura temporal de la Oficina Regional de la OIT para Africa, con sede en Abidján. Sin embargo, la estabilidad política y económica en otros países, en particular Ghana, Mauricio, República Unida de Tanzania y Uganda, favoreció la promoción de la aplicación de las estrategias de la Organización.

² La Cuarta Reunión de la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Doha, 9-13 de noviembre de 2001); la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Monterrey, 18-22 de marzo de 2002), y la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, 26 de agosto-4 de septiembre de 2002).

³ Documento GB.283/LILS/4/2.

⁴ Documento GB.283/LILS/4/3.

⁵ OIT: *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003.

9. La tendencia hacia una mayor integración regional en Africa a través de la Unión Africana, la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD) y diversas agrupaciones económicas, y la mejora de la colaboración de la OIT con instituciones subregionales facilitaron la aplicación del Programa de Trabajo Decente a escala regional, nacional y local. Actualmente, la labor que lleva a cabo la OIT en la región concentra sus esfuerzos en cinco prioridades fundamentales interrelacionadas que se corresponden con los objetivos de la NEPAD, a saber, la reducción de la pobreza, la buena gobernanza, la gestión de las crisis, la lucha contra el VIH/SIDA y la integración regional. El establecimiento de prioridades se ha convertido de forma progresiva en un rasgo común de la programación regional en Africa y en una estrategia para formar asociaciones y movilizar recursos.
10. El aumento del reconocimiento de la función que desempeña la OIT en relación con la política social y económica quedó patente en las solicitudes que recibió para apoyar a la Unión Africana en la celebración de la Reunión ministerial extraordinaria sobre empleo y pobreza (Ouagadougou, abril de 2002), ayudar a elaborar un marco de política social para la NEPAD y brindar asistencia a la Unión Africana con miras a organizar una cumbre extraordinaria sobre el empleo y la pobreza en 2004.
11. En el bienio también aumentó la participación de los mandantes en la formulación y aplicación de políticas, y los gobiernos recurrieron más a los conocimientos especializados disponibles a escala local. Varios DELP de la región han incluido cuestiones de empleo, protección social, diálogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo como elementos fundamentales de sus políticas y programas. La nueva visión del programa global Empleos para Africa se definió en consulta con los mandantes tripartitos (Addis Abeba, febrero de 2003) y abarca valores y metas fundamentales de la OIT.
12. En Africa Septentrional, la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y el comienzo de la elaboración de una estrategia y un plan nacionales para combatir el trabajo infantil en Egipto fueron dos logros muy significativos. En Africa Meridional, se llevó a cabo un examen de la legislación en distintos sectores para analizar el grado de adaptación nacional a los principios contenidos en las normas de la OIT sobre muy diversos temas, como el diálogo social, la seguridad y salud en el trabajo, la creación de empleo y el trabajo infantil.
13. La décima Reunión Regional Africana, celebrada en Addis Abeba (Etiopía) del 2 al 5 de diciembre de 2003, tendrá una influencia importante en el programa de la OIT para la región en los próximos bienios.

Américas

14. Los contextos social, político y económico de los países de la región fueron elementos determinantes de la aplicación efectiva de las estrategias de la OIT. En la mayoría de los casos, la clave del logro de resultados residió en la capacidad para adaptarse a circunstancias en constante evolución. La reestructuración de las oficinas exteriores, que dio lugar a la transferencia de responsabilidades de una oficina a otra, supuso un reto en términos de planificación y de ejecución, pero tuvo como resultado una mejora de los servicios que se prestan a los mandantes de la OIT.
15. El enfoque subregional resultó muy rentable y permitió una mayor flexibilidad, en particular en los casos en que un grupo de países pequeños se enfrenta a problemas parecidos, como sucede en el Caribe y América Central. Ello hizo posible llegar en mayor medida a los mandantes y creó oportunidades para aumentar la visibilidad de la labor de la OIT. El nuevo posicionamiento de la OIT con respecto a las principales cuestiones sociales y laborales que afectan a la región propició una mejora de los resultados, ya que la base de

conocimientos y los servicios de la OIT se ajustaron más a las necesidades de los mandantes.

- 16.** Los mandantes tripartitos de la región siguen considerando el diálogo social un medio de fortalecer la democracia, y las actividades de la OIT influyeron de forma evidente en las declaraciones de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los mandantes asistentes a la decimoquinta Reunión Regional Americana (Lima, diciembre de 2002) reiteraron su convencimiento de que el diálogo social es un instrumento especialmente útil para promover el proceso de integración y hacer frente a los retos que plantea la globalización. Solicitaron que se reforzase el tripartismo mediante programas y proyectos pertinentes, y pidieron la colaboración de la Oficina para promover la plena aplicación en la región de la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 17.** En el bienio se registró un aumento de las solicitudes de apoyo de la OIT a las medidas nacionales relacionadas con el Programa de Trabajo Decente a medida que los mandantes intentaban encontrar soluciones sistemáticas e integradas. Se firmó un acuerdo entre el Director General de la OIT y el Presidente del Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, inmediatamente después de que el nuevo Presidente electo tomara posesión del cargo. En el acuerdo se establece un marco para el desarrollo de un programa especial de cooperación técnica entre la OIT y el Gobierno brasileño destinado a promover el Programa de Trabajo Decente; dicho programa deberá ejecutarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El acuerdo ha supuesto un gran éxito tanto por lo que respecta a la visibilidad de la OIT como por su contribución a los cambios en la política nacional.
- 18.** También se firmó un acuerdo con el Ministerio de Trabajo de Argentina como parte de la respuesta de la OIT a la crisis social y económica, a fin de sentar las bases de futuras actividades conjuntas sobre cuestiones laborales. Desde principios de 2002, se ha prestado cooperación técnica al proceso de diálogo social de Argentina con miras a definir un programa especial de cooperación técnica.

Estados árabes

- 19.** Las actividades programadas para la región sufrieron restricciones importantes debido a los reveses en el proceso de paz en los territorios ocupados y a los acontecimientos ocurridos en Iraq. Esos problemas limitaron las oportunidades de la OIT de contribuir a las labores de reconstrucción, como se había previsto inicialmente en el Programa y Presupuesto para 2002-2003, aunque los fondos sobrantes permitieron a la Oficina responder con rapidez a la solicitud de fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo de la Autoridad Palestina.
- 20.** A pesar de que no se había concebido como principal foco de atención, los avances más significativos se lograron en la esfera de los principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo. Asimismo, se realizaron progresos en la aplicación de la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y en la lucha contra el trabajo infantil. Diez países de la región adoptaron medidas importantes para examinar, redactar, modificar o promulgar leyes laborales de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Actualmente, la región tiene un índice elevado de ratificación de los convenios fundamentales y está formulando peticiones explícitas de asistencia a la OIT para crear y fortalecer marcos y mecanismos institucionales destinados a promover la libertad sindical y la negociación colectiva.

21. Durante el bienio, hubo un cambio importante en el nivel de reconocimiento de la prevalencia de las peores formas de trabajo infantil en la región de los Estados árabes. Esta cuestión se ha convertido cada vez más en un motivo de preocupación para las autoridades nacionales, como pone de manifiesto la intensa participación de las autoridades locales en tres programas de trabajo infantil en curso en la región y el interés manifestado por algunos países de empezar a colaborar con la OIT en esa esfera.

Asia y el Pacífico

22. En la mayoría de los países de la región, la situación política se mantuvo razonablemente estable durante el bienio. Las repercusiones de los acontecimientos ocurridos el 11 de septiembre de 2001 provocaron una rápida demanda de programas de respuesta a la crisis en Afganistán, y para obtenerla se movilizaron recursos regionales y fondos excedentes. El brote de SRAS que tuvo lugar en la región ocasionó retrasos en la aplicación del programa de la OIT en los países afectados.
23. A pesar de las alteraciones políticas y económicas que se produjeron en Asia Sudoriental, la mayoría de los países pudieron elaborar planes de acción nacionales sobre el trabajo decente, que contaron con la participación de mandantes tripartitos al más alto nivel político. Ese enfoque integrado promovió la participación de muchos más organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros organismos asociados. La elaboración de esos planes de acción ha conllevado la prestación de una mayor atención a los objetivos de la OIT a escala subregional y nacional.
24. Varios países de la región establecieron comités consultivos tripartitos de alto nivel para dar prioridad al Programa de Trabajo Decente, supervisarlos y garantizar un entendimiento común al respecto. La colaboración entre la sede y las oficinas exteriores respecto de la planificación y las políticas, como el proceso de elaboración de DELP en Camboya, y el intercambio de conocimientos e instrumentos elaborados por departamentos técnicos en el ámbito operativo fueron elementos determinantes del éxito en el bienio. El programa de amplio alcance sobre el trabajo infantil puesto en marcha en la región se ha perfeccionado y se ha convertido en un instrumento extremadamente eficaz en muchos países. El logro de empleos e ingresos decentes para todos y la lucha contra el tráfico ilícito y en favor de los derechos humanos siguen siendo cuestiones de máxima prioridad para la región de Asia, y en el próximo bienio aumentará la colaboración entre los expertos técnicos nacionales e internacionales para reforzar las instituciones y las intervenciones políticas de los países.

Europa

25. La heterogeneidad de la región de Europa exigió un enfoque diversificado de los diferentes problemas que plantea la adhesión a la UE, el Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental y la Comunidad de Estados Independientes. El proceso de transición ha conllevado la realización de un nuevo examen de las instituciones y organizaciones tradicionales de diálogo social a escala nacional y subregional. Se necesitaba un mayor grado de flexibilidad y pragmatismo en los procesos de planificación de la Oficina y en el reparto de sus recursos para hacer frente a los nuevos desafíos y responder con rapidez a los constantes cambios en las necesidades de los mandantes. En Ucrania, la colaboración con los interlocutores sociales ha resultado muy fructífera por su implicación directa en el examen, la redacción y la adopción de un nuevo Código de Trabajo y la inclusión de principios de la OIT relacionados con la inspección del trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva y la igualdad de género.

26. La OIT sigue fortaleciendo su relación con interlocutores, organizaciones e iniciativas clave, como la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Banco Mundial y el Pacto de Estabilidad. Esas sinergias con otros socios internacionales evitan la duplicación de los esfuerzos y aumentan las repercusiones y la visibilidad de todos los actores participantes. Además, ello garantiza que la contribución de la OIT se tenga en cuenta en relación con todas las cuestiones pertinentes. En 2002-2003, la OIT intervino en un importante debate en curso sobre la reforma de las pensiones para los países candidatos a la adhesión a la UE y en las discusiones acerca de la adhesión de la Federación de Rusia a la Organización Mundial del Comercio. La participación de la OIT en la iniciativa para la cohesión social entrañó un aumento de los programas de cooperación técnica destinados a los países pertenecientes al Pacto de Estabilidad en las esferas del diálogo social, la protección social, la readaptación profesional y la seguridad y salud en el trabajo.

Una mirada atrás: los resultados de 2002-2003

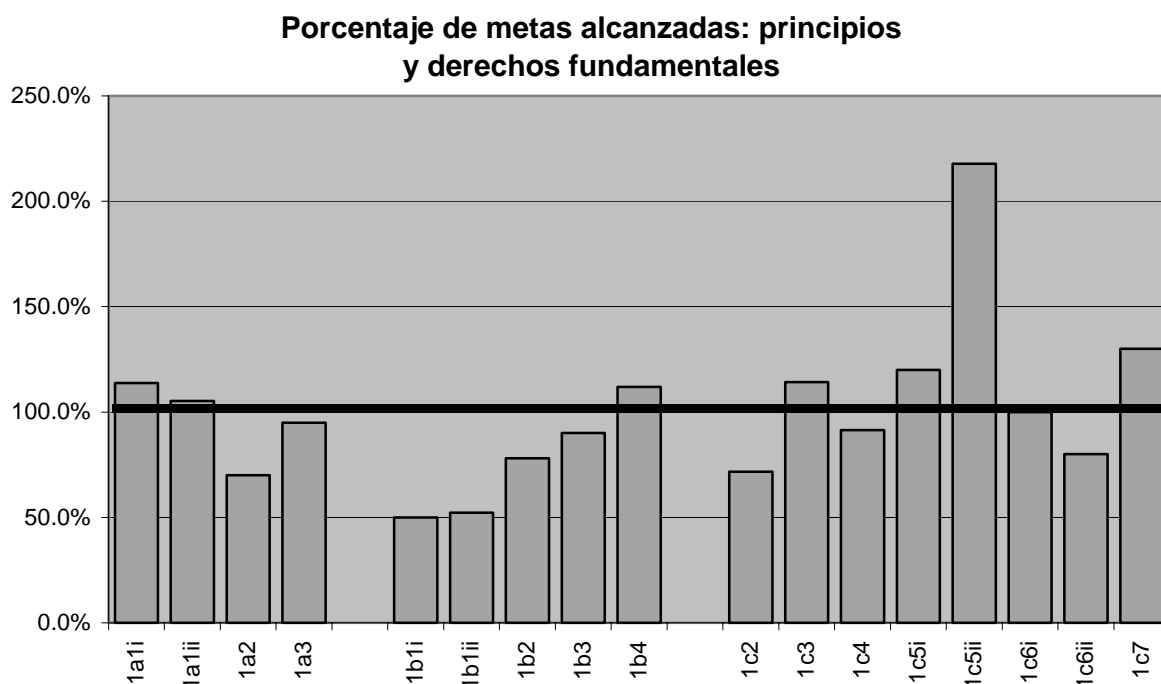
- Los objetivos estratégicos:
 - Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.
 - Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes.
 - Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
 - Consolidar el tripartismo y el diálogo social.

Al comienzo de cada una de las secciones arriba citadas figura un gráfico en el que se representan los resultados cuantitativos obtenidos con respecto a las metas fijadas. Sin embargo, esos gráficos deben interpretarse con cierta cautela. En términos generales, cuanto más precisa es una meta (por ejemplo, la ratificación) más se acercan los resultados reales a ella, mientras que, cuanto menos específica es o menos se orienta a la prestación de servicios, más se sobrepasan las metas. En 2004-2005, se ha tendido a formular las metas de forma más precisa, por lo que los resultados deberían ser más indicativos. Al final de cada sección se presentan los resultados de manera pormenorizada.

- Evaluación de los programas InFocus
- Actividades transversales
- Gobernanza, apoyo y gestión

En esta sección se incluye un breve examen de los progresos realizados en la aplicación de la formulación estratégica del presupuesto y la gestión basada en los resultados.

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



- 27.** En el conjunto de las instituciones internacionales que se ocupan del mundo del trabajo, la ventaja y la responsabilidad singular de la OIT reside en su función normativa mediante un enfoque tripartito basado en los derechos para definir el trabajo decente. La preocupación creciente por los efectos sociales y económicos de la globalización y los esfuerzos globales cada vez más coherentes para combatir la pobreza han puesto de relieve el valor de las normas internacionales del trabajo en el mundo de hoy.
- 28.** Los elementos estratégicos clave para promover y cumplir las normas laborales previstos para el bienio abarcaban dos aspectos: el fortalecimiento de un sistema normativo modernizado que sea pertinente en relación con las circunstancias actuales del mercado de trabajo, y lograr el reconocimiento por parte de los Estados Miembros y la comunidad internacional de que el diálogo social y el tripartismo son los medios más productivos para abordar las cuestiones sociales y económicas que constituyen la raíz del problema de la persistencia de los déficit de trabajo decente en todo el mundo.
- 29.** Durante el bienio 2002-2003 se siguieron haciendo notables progresos en cuanto a la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Muchos de los éxitos evidentes fueron el resultado de la labor realizada en el marco de los Programas InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) y la Promoción de la Declaración. Hay un apoyo generalizado a estos programas InFocus y, como resultado de ello, los Estados Miembros asumen un compromiso cada vez mayor con respecto a las normas y principios fundamentales de la OIT. No obstante, el seguimiento de los éxitos logrados por estos programas InFocus seguirá dependiendo en gran medida de la financiación extrapresupuestaria, lo cual plantea riesgos para ambos programas si disminuyen los recursos aportados por los donantes.

30. El éxito de los programas promocionales y la alta tasa de ratificación de los convenios fundamentales han dado lugar a un aumento de la demanda para que la OIT establezca marcos y mecanismos institucionales para asegurar su efectiva aplicación. A medida que la incidencia de las peores formas de trabajo infantil se ha ido conociendo mejor, se ha convertido cada vez más en una cuestión que preocupa a las autoridades nacionales. Esta demanda de servicios y cooperación por parte de la OIT ha dado lugar — por ejemplo, en los Estados árabes — a oportunidades para proporcionar asistencia práctica a fin de complementar los esfuerzos nacionales y de introducir medios adicionales de poner en práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hechos más destacados

31. Durante el bienio se completó el primer ciclo de cuatro años de informes globales sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales, el cual proporcionó importante información para los futuros esfuerzos promocionales en este ámbito. Entre las prioridades que se han identificado se incluyen el incremento de la calidad y cantidad de proyectos sobre el trabajo forzoso, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y la puesta en marcha de actividades de cooperación técnica para prevenir y abordar la discriminación en el empleo y la ocupación.
32. *La hora de la igualdad en el trabajo*, el primer Informe global sobre este tema, puso de relieve la naturaleza cambiante de la discriminación en el mundo del trabajo y mostró que el paso de la ignorancia o la denegación del problema a una acción correctiva no era simple ni irreversible. También puso de relieve que no había una fórmula definitiva para eliminar la discriminación en el trabajo, sino que se requerían respuestas políticas específicas para cada país que impliquen una combinación de intervenciones sostenibles en el tiempo. En varios países se prepararon compendios de información nacional complementaria a la presentada en el Informe global y se discutieron con las autoridades gubernamentales y los interlocutores sociales nacionales. Esto ha contribuido a la preparación de un seguimiento más específico en el plano de los países. En la 288.^a reunión del Consejo de Administración, celebrada en noviembre de 2003, se discutió y aprobó un plan de acción en el que se definen prioridades y estrategias temáticas que ha de perseguir la OIT en los próximos cuatro años.
33. La campaña en pro de la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) tuvo más éxito que el previsto, lo cual, a su vez, tuvo un efecto favorable en la tasa de ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Este creciente compromiso de los gobiernos con respecto a las normas internacionales relativas al trabajo infantil ha ido acompañado por un aumento de las solicitudes de servicios dirigidas tanto al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo como al IPEC.

Estrategias

34. El IPEC respondió a la demanda de un mayor apoyo modificando gradualmente su enfoque, esto es, dejando de centrarse directamente en la acción para centrarse en los servicios de asesoramiento en materia de políticas y el apoyo en el ámbito de la recopilación y análisis de datos. Esta estrategia puede ser particularmente productiva en los casos en que la inestabilidad política ha obstaculizado los progresos en el ámbito local. El proceso se vio facilitado gracias a las ventajas resultantes de la reciente descentralización de puestos en el terreno, la creación de unidades técnicas temáticas (grupos vulnerables, trabajo peligroso, educación y desarrollo económico) y la ampliación de la capacidad del programa en materia de evaluación y de gestión de los conocimientos. Esto mejoró la calidad del apoyo técnico a las actividades de los proyectos en el terreno y desempeñó un importante papel en la aceleración del proceso de desarrollo de nuevos productos y servicios.

35. En cuanto al trabajo infantil, en particular, las actividades desplegadas durante el bienio en Africa se centraron en el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores locales para combatir el trabajo infantil y entablar diálogos con los mandantes tripartitos sobre la mejor forma de incluir las cuestiones relativas al trabajo infantil en sus políticas y programas. El logro de objetivos mediante el desarrollo de la confianza entre los interlocutores sociales generó un sentido de responsabilización con respecto al programa. Además, la experiencia adquirida en Africa muestra que la aplicación de los convenios fundamentales da lugar a una mayor sensibilización con respecto a cuestiones críticas como el tráfico de niños y el trato que reciben los trabajadores migrantes.

Eliminación del trabajo infantil en el sector pesquero en Filipinas

Este proyecto de tres años de duración financiado con recursos extrapresupuestarios concluyó con éxito en 2002, y dejó efectos duraderos en ocho comunidades locales en la provincia de Negros Oriental en Filipinas. Actualmente sirve de modelo para la puesta en marcha de nuevos proyectos de duración determinada en tres provincias adyacentes de Filipinas. El proyecto se centró en el trabajo infantil en el marco de dos modalidades de pesca: *pa-aling* y *kubkub*. *Pa-aling* es una forma de pesca en alta mar que los niños realizan sin equipo de protección sumergiéndose entre 10 y 15 metros para atrapar peces con redes utilizando mangueras de aire comprimido. En las expediciones de *pa-aling* de seis a diez meses, los niños corren el riesgo de sufrir lesiones en los oídos, verse atacados por tiburones o lesionarse al caer, sufrir mordeduras de serpientes, y ahogarse. *Kubkub* es una modalidad de pesca costera y nocturna a partir de pequeñas embarcaciones, en la que los niños se ven expuestos a muchos de los riesgos mencionados, así como a la fatiga resultante de trabajar toda la noche. Hay tres compañías que se dedican a la pesca *pa-aling* en Filipinas, que explotan un promedio de diez embarcaciones al año. Setenta embarcaciones de pesca matriculadas (y muchas inmatriculadas) se dedican a la pesca *kubkub*. En total, más de 4.600 personas trabajan en estas operaciones de pesca, el 85 por ciento de ellas procedentes de la provincia de Negros Oriental.

En 2002, las tres empresas dedicadas a la pesca *pa-aling* firmaron un Compromiso de Apoyo para eliminar el trabajo infantil en sus operaciones pesqueras y establecieron un sistema para garantizar una verificación rigurosa en los sitios de partida. Con arreglo a este nuevo sistema, se rechaza automáticamente a todo candidato del cual se tenga sospechas de que es menor de edad y no presente un certificado de nacimiento. Antes de ponerse en práctica este acuerdo, había más de 100 casos de personas contratadas que no habían sido objeto de control ni se había registrado su documentación. Una cooperativa de operadores de pesca *kubkub* (la Cooperativa de operadores de embarcaciones de pesca de Negros Oriental) también firmó un acuerdo para participar en actividades encaminadas a erradicar el trabajo infantil en sus operaciones pesqueras.

Los municipios de la provincia y el gobernador provincial han firmado un pacto cuyo ámbito de aplicación abarca toda la provincia para eliminar el trabajo infantil en la pesca de altura. A tales efectos se establecieron grupos de trabajo para la vigilancia del trabajo infantil en el ámbito municipal. Actualmente hay seis grupos de trabajo para la vigilancia del trabajo infantil en la provincia, que funcionan en seis municipios que tradicionalmente han servido como punto de partida para el trabajo infantil en la pesca *kubkub*. En total, se han retirado del trabajo 325 niños y se ha impedido trabajar a 2.960 en el marco de un proyecto que ha establecido asociaciones entre propietarios de embarcaciones dedicadas a la pesca *kubkub*, empresas dedicadas a la pesca *pa-aling*, unidades gubernamentales locales, seis organismos gubernamentales nacionales, empleadores, trabajadores, universidades y centros de enseñanza secundaria superior, iglesias, medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales.

Enseñanzas extraídas

36. La mejora de la eficacia del sistema de control y de las normas internacionales del trabajo ha seguido orientándose hacia el suministro de asesoramiento y formación para los gobiernos y los interlocutores sociales en materia de procedimientos de presentación de memorias para mejorar la puntualidad, calidad y eficacia de las memorias. Esto ha surtido aparentemente efectos, aunque por el momento la proporción de memorias presentadas no ha aumentado.
37. El seguimiento de la Declaración ha sido una herramienta invaluable para identificar las tendencias mundiales en ámbitos clave como el trabajo forzoso y el tráfico o la discriminación por motivos de género, así como para investigar y abordar estas cuestiones en el plano nacional. También ha permitido poner mayor énfasis en la importancia de los enfoques normativos.

La lucha contra el trabajo forzoso en Brasil

La asistencia prestada por la OIT ha apoyado los importantes cambios registrados en los dos últimos años en Brasil. Estudios y encuestas han ayudado a clarificar la incidencia del trabajo forzoso, particularmente en las áreas remotas, así como la persistente impunidad de los individuos que recurren al trabajo forzoso. También ha permitido identificar las deficiencias en la legislación federal que prohíbe el trabajo forzoso y la coordinación inadecuada entre los organismos estatales encargados de la erradicación del trabajo forzoso. La OIT ha ayudado a reforzar el papel del Grupo Ejecutivo para la Represión del Trabajo Forzoso (GERTRAF) y a mejorar la coordinación entre los distintos organismos. Se ha adoptado un Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, y el número de sentencias de condena a prisión preventiva dictadas contra infractores de las disposiciones que prohíben el trabajo forzoso aumentó considerablemente en 2003. Se creó una Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE) que está poniendo en práctica el Plan Nacional. El presidente del Tribunal Supremo del Trabajo y otras autoridades están ejerciendo presión para que se adopte una enmienda constitucional que permita la expropiación de tierras en las que se ha comprobado la existencia de trabajo forzoso. La concienciación al respecto sigue en aumento como resultado de la Campaña Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso en Brasil emprendida en agosto-septiembre de 2003.

- 38.** Los procedimientos de queja han probado ser eficaces para poner de manifiesto los problemas y ejercer presión para hacerles frente. Un ejemplo destacado al respecto es la aplicación del artículo 33 de la Constitución a raíz de la labor realizada por la Comisión de Encuesta sobre Myanmar (véase el recuadro siguiente).

El artículo 33 y Myanmar

El artículo 33 de la Constitución de la OIT estipula que en el caso de que un Miembro no dé cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede recomendar a la Conferencia las medidas que estime convenientes para asegurar el cumplimiento. En marzo de 2000, por primera vez en la historia de la OIT, el Consejo de Administración decidió recomendar a la Conferencia que se aplicasen medidas con arreglo al artículo 33, a raíz de la labor de la Comisión de Encuesta instituida para examinar la observancia por Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Las medidas aplicadas por la Conferencia revistieron la forma de una resolución adoptada en 2000. Al mismo tiempo, las autoridades de Myanmar entablaron un diálogo con la OIT sobre la cuestión y, tras una serie de misiones de cooperación técnica de la OIT efectuadas en ese país, en marzo de 2002, las autoridades convinieron en el establecimiento de una presencia de la OIT, esto es, un Funcionario de Enlace instalado en Yangón cuyo mandato consistía en asistir al Gobierno en sus esfuerzos por garantizar la pronta y efectiva eliminación del trabajo forzoso en el país.

- 39.** El ritmo acelerado de la ratificación de los convenios fundamentales combinado con las demandas de un enfoque modernizado de la elaboración de normas y la supervisión de las mismas está ejerciendo cada vez más presión sobre el procedimiento de control. La evolución hacia un enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT ha sido examinada por el Consejo de Administración y la Conferencia. Para poder conservar y aumentar la influencia y el valor del sistema normativo es esencial contar con un enfoque más estratégico orientado en función de los resultados en cuyo marco la OIT preste asistencia a los países para recentrarse en las ratificaciones de los convenios actualizados y proporcionar y movilizar un mayor apoyo para resolver los problemas de aplicación planteados por los órganos de control.
- 40.** Como consecuencia del éxito de la campaña de ratificación de los convenios fundamentales, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha tenido que analizar un gran número de primeras memorias tras la ratificación, en particular en relación con el trabajo infantil. Se han acumulado también expedientes atrasados debido en parte al número de esas memorias y a la recepción tardía de muchas de ellas. Mediante la utilización de fondos del superávit de 2000-2001, se podrá poner al día este trabajo atrasado para finales de 2004 y tomar medidas para reformar el procedimiento a fin de evitar el problema en el futuro.

41. La incorporación de la labor normativa de la OIT en todos los programas técnicos y en todas las regiones en el proceso más general de puesta en práctica de los objetivos del trabajo decente sigue siendo una tarea difícil. Se han hecho progresos significativos tanto por parte del Consejo de Administración en la determinación de los 71 convenios actualizados como de los programas técnicos en lo que respecta a los enfoques integrados de la seguridad y salud en el trabajo, las cuestiones marítimas, los trabajadores migrantes y la política de empleo. Se tiene también la oportunidad de utilizar de manera más sistemática las observaciones de los órganos de control con el fin de plantear e impulsar cuestiones transversales e intersectoriales que son pertinentes en relación respecto a determinados convenios y países, tales como las cuestiones de género y las relativas al VIH/SIDA que conllevan elementos importantes en relación con los derechos. El procedimiento de control tiene la capacidad de reportar considerables dividendos en cuanto a la identificación de las cuestiones sociales y relativas al desarrollo que se plantean en relación con los convenios de la OIT y a proporcionar una forma estructurada de diálogo para abordarlas.
42. El desafío para la labor futura consistirá en lograr resultados concentrándose en los convenios actualizados y los puntos respecto de los cuales la OIT tiene ventajas comparativas: su capacidad para llevar adelante un enfoque fundado en los derechos sobre la base del diálogo social y la asistencia práctica. Esto implica que la Oficina deberá establecer un orden de prioridades — con la mayor participación posible de las organizaciones de empleadores y de trabajadores — respecto de los puntos que presentan mayor potencial para lograr un verdadero cambio, a fin de poder alcanzar los objetivos de los distintos convenios considerados individualmente.

Objetivo operativo 1a: Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos referentes a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva y llevan a la práctica la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo y la ocupación

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

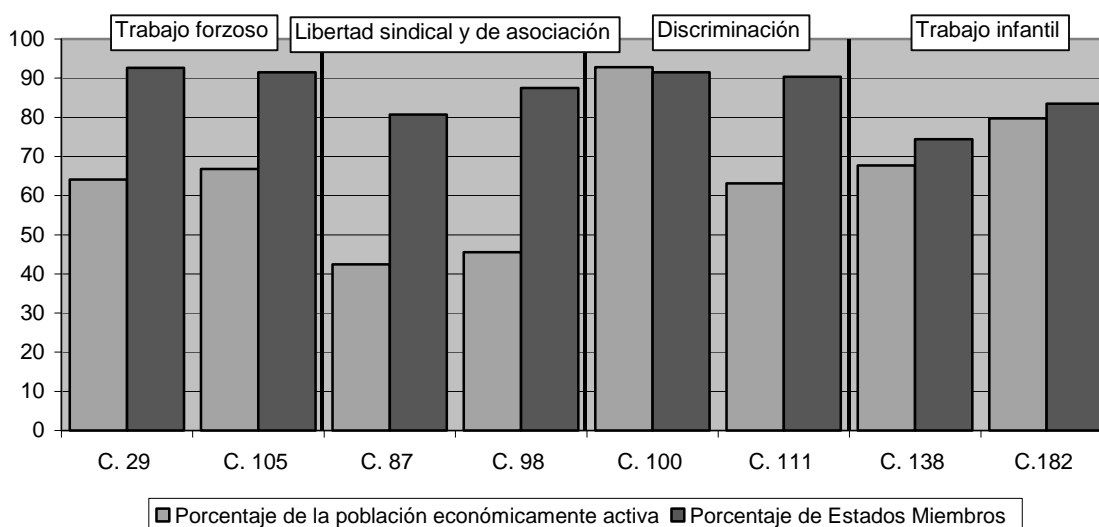
1a. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1a.1 Estados Miembros que han ratificado: i) los ocho convenios fundamentales, o	i) el 50 por ciento de los Estados Miembros (87)	El 55,9 por ciento (99 Estados Miembros) Durante el bienio, otros 31 Estados Miembros registraron su ratificación: Alemania, Antigua y Barbuda, Bélgica, Burundi, Camerún, Congo, Côte d'Ivoire, Egipto, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Georgia, Granada, Guinea, Jamaica, Kazajstán, Lituania, Malí, República de Moldova, Mozambique, Países Bajos, Nigeria, Perú, Polonia, Federación de Rusia, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, Sri Lanka, Swazilandia, República Unida de Tanzania y Zimbabwe. <i>(No se estableció una meta específica al respecto en 2000-2001.)</i>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
ii) o por lo menos uno de los convenios de cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales	ii) 135 Estados Miembros.	<p>142 Estados Miembros (los 99 Estados Miembros comprendidos en i) más otros 43).</p> <p>Otros diez Estados Miembros procedieron a la ratificación durante el bienio (última categoría ratificada): Bolivia (trabajo infantil), Jamaica (trabajo infantil), Líbano (trabajo infantil), Liberia (trabajo infantil), Mauricio (discriminación), Nepal (trabajo infantil), Nueva Zelandia (libertad sindical y de asociación), Singapur (discriminación), Sudán (trabajo infantil) y Trinidad y Tabago (trabajo infantil).</p> <p>(La meta fijada para 2000-2001 era 122 Estados Miembros, y el resultado fue 124.)</p>
1a.2 Estados Miembros en los cuales ha habido cambios positivos, según lo indicado en la Introducción de los Expertos Consejeros a la compilación de las memorias anuales sobre la Declaración.	20 Estados Miembros.	<p>14 Estados Miembros: Arabia Saudita, Bahrein, Burkina Faso, China, Emiratos Arabes Unidos, Kenya, Kuwait, Líbano, Marruecos, Níger, Omán, Qatar, Rumania y Sudán.</p> <p>(La meta fijada para 2000-2001 era diez Estados Miembros, pero el resultado no se ha cuantificado.)</p>
1a.3 Estados Miembros que han comenzado a poner en práctica medidas de cooperación técnica que tienen en cuenta las cuestiones de género y que abordan específicamente las necesidades o problemas identificados en las memorias anuales presentadas con arreglo a la Declaración, en la introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT y en los planes de acción aprobados por el Consejo de Administración.	20 Estados Miembros	<p>19 Estados Miembros: Arabia Saudita, Bangladesh (dos proyectos), Benin, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, China, India (Tamil Nadu), Indonesia, Madagascar, Malí, Mauritania, Nepal, Níger, Rumania, Togo, Qatar, Senegal, y Mongolia.</p> <p>Además, hay dos proyectos subregionales bajo los auspicios de DECLARATION en Europa — uno sobre el trabajo forzoso y el tráfico de personas, y otro sobre la promoción de los principios y derechos fundamentales en los países signatarios del Pacto de Estabilidad — y un proyecto regional en las Américas vinculado a la Organización de Estados Americanos. El Programa relativo a la Declaración ha atraído fondos extrapresupuestarios y ha elaborado otros proyectos regionales y nacionales con el apoyo de otras unidades de la sede y del terreno.</p> <p>(La meta fijada para 2000-2001 era diez Estados Miembros, y el resultado fue 29.)</p>

Observaciones: Se superaron todas las metas fijadas con respecto a este objetivo operativo. De acuerdo con las observaciones de los Expertos Consejeros, el indicador 1a.2 se ha revisado para el próximo bienio y ha quedado redactado como sigue: *Los Estados Miembros introducen cambios significativos en sus políticas, leyes e instituciones con el fin de hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como se indica en las memorias anuales o los informes globales presentados con arreglo al seguimiento de la Declaración.*

Comparación: porcentaje de Estados Miembros que han ratificado cada uno de los ocho convenios fundamentales, y porcentaje de la población económicamente activa en todo el mundo cubiera por cada convenio



Objetivo operativo 1b: Trabajo infantil – Se erradica progresivamente el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de otras oportunidades a los niños y a las familias

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

1b. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1b.1 Estados Miembros que ratifican:		
i) el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138);	i) Otros 30 Estados Miembros;	15 Estados Miembros adicionales (total 131): Côte d'Ivoire, Fiji, Granada, Guinea, Jamaica, Líbano, Malí, Mongolia, Mozambique, Nigeria, Perú, Sudán, Swazilandia, Uganda y Viet Nam. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era 20 nuevas ratificaciones, y el resultado fue 32, con un total de 116.)</i>
ii) el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	ii) Otros 65 Estados Miembros	34 Estados Miembros adicionales (total 147): Alemania, Antigua y Barbuda, Bélgica, Bolivia, Burundi, Camerún, China, Congo, Côte d'Ivoire, Egipto, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Georgia, Granada, Guinea, República Islámica del Irán, Jamaica, Kazajstán, Liberia, Lituania, República de Moldova, Mozambique, Nepal, Nigeria, Países Bajos, Perú, Polonia, Federación de Rusia, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, Sudán, Swazilandia y Trinidad y Tabago. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era 87 ratificaciones, y el resultado fue 108, con un total de 114.)</i>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1b.2 Estados Miembros que llevan a cabo estudios nacionales cuantitativos y cualitativos sobre la extensión del trabajo infantil.	Otros 32 Estados Miembros	<p>25 Estados Miembros adicionales: Bahamas, Bangladesh, Barbados, Camboya, Chile, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Guyana, Haití, Honduras, India, Jamaica, Jordania, Malawi, Mongolia, Nepal, Pakistán, Senegal, Sri Lanka, Suriname, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Turquía, Uganda y Zambia.</p> <p>Los estudios nacionales cuantitativos y cualitativos sobre la extensión del trabajo infantil incluyeron encuestas nacionales sobre el trabajo infantil (llevadas a cabo en 14 Estados Miembros adicionales), evaluaciones rápidas, encuestas de base y estudios sectoriales. Pueden citarse los siguientes ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ un estudio sobre el trabajo infantil en las plantaciones de cacao de Côte d'Ivoire en 2002; ■ un estudio de referencia sobre los niños que trabajan en las industrias del vestido y del calzado en los cinturones pobres del sur y del noreste de Beirut; ■ una evaluación rápida de tipos específicos de peores formas de trabajo infantil en Nepal; ■ un estudio nacional sobre la lucha contra el tráfico de jóvenes con el fin de someterlos a explotación laboral y sexual en la República de Moldova. <p><i>(La meta fijada para 2000-2001 era 30 Estados Miembros, y el resultado fue 37 Estados Miembros más otra entidad.)</i></p>
1b.3 Estados Miembros que formulan políticas y programas que fijan límites en el tiempo para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas	Otros 20 Estados Miembros	<p>Se formularon 11 nuevos programas de duración determinada que se financiaron mediante la movilización de 38 millones de dólares de los Estados Unidos por el IPEC: Bangladesh, Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Filipinas, Indonesia, Pakistán, Senegal, Sudáfrica y Turquía.</p> <p>Siete países adicionales que participan en programas del IPEC formularon políticas y programas destinados a la eliminación de las peores formas del trabajo infantil: Bolivia, Colombia, Mongolia, Nigeria, Paraguay, Perú y Ucrania.</p> <p>El total de la financiación adicional conseguida durante el bienio para programas de duración determinada destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil superó los 135 millones de dólares. La acción de la OIT en este ámbito incluyó servicios de asesoramiento, educación y formación, intervenciones de rehabilitación y el retiro de niños de las peores formas de trabajo.</p> <p><i>(La meta fijada para 2000-2001 era 12 Estados Miembros adicionales, y el resultado fue tres.)</i></p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1b.4 Niños que son los beneficiarios directos de la acción de la OIT, en particular en relación con las peores formas de trabajo infantil y el caso de las niñas.	1 millón	1.120.000 niños: se logró llegar al 30 por ciento mediante servicios directos, más del 50 por ciento eran niñas y más del 70 por ciento trabajaban en las peores formas de trabajo infantil. El 11 por ciento de los niños eran originarios de África, el 35 por ciento de las Américas, el 48 por ciento de Asia y el Pacífico y el 6 por ciento de Europa y las regiones árabes. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era 260.000 niños directamente beneficiados, y el resultado fue 311.000 casos de servicios proporcionados a los niños.)</i>

Observaciones: Para el indicador 1b.1, las metas se superaron en el último bienio en 12 con respecto al Convenio núm. 138 y en 27 con respecto al Convenio núm. 182, lo cual explica en gran parte el resultado inferior obtenido en este bienio. Actualmente faltan tan sólo 30 Estados Miembros para la ratificación universal del Convenio núm. 182. La definición de los estudios cuantitativos y cualitativos del trabajo infantil incluía la realización de encuestas nacionales sobre el trabajo infantil (llevadas a cabo en 14 Estados Miembros), evaluaciones rápidas, encuestas de base y estudio sectoriales. Aunque el enfoque basado en los programas de duración determinada es una prioridad para cumplir este objetivo, al cual se ha destinado el 28 por ciento de los recursos, un total de 85 países recibieron asistencia por parte del IPEC mediante diversas formas de cooperación técnica.

Objetivo operativo 1c: Acción normativa – Se facilitan servicios a los órganos de control, los mandantes, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a la supervisión de las normas vigentes y al establecimiento de otras nuevas

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

1c. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.1 Mejora de las actividades de la OIT relacionadas con las normas.	<p>i) Adopción de un programa de acción sobre las normas relativas sobre la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>ii) Examen por el Consejo de Administración de la posibilidad de debates similares sobre dos campos adicionales para 2004-2005.</p>	<p>Programa de acción adoptado en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2003; punto incluido en el orden del día de la reunión de la CIT en 2005. Con el asesoramiento y el apoyo técnico de la OIT, se han elaborado políticas en materia de salud y seguridad en el trabajo, leyes o programas de estudios en: Azerbaiyán, Malawi, Pakistán, Sudáfrica, Swazilandia, Uzbequistán y Zambia. Se han recibido solicitudes de Armenia, Kazajstán, Kirguistán y Tayikistán y se han iniciado trabajos preliminares en dichos países.</p> <p><i>Trabajadores migrantes</i>, tema incluido en el orden del día de la reunión de la CIT en 2004.</p> <p><i>La promoción del empleo de los jóvenes</i>, tema incluido en el orden del día de la CIT en 2005.</p> <p><i>(El indicador comparable para 2000-2001 también fue alcanzado.)</i></p>
1c.2 Tratamiento de las memorias por la Comisión de Expertos.	El 90 por ciento de las memorias recibidas.	El 64,5 por ciento (promedio) en 2002-2003. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era el 90 por ciento, y el resultado fue un promedio del 69 por ciento.)</i>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.3 Examen de las quejas por el Comité de Libertad Sindical.	Primer examen por el Comité de Libertad Sindical en un plazo de 12 meses después de recibir la queja.	11 meses (promedio) en 2002-2003. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era 12 meses, el resultado fue un promedio de 11 meses.)</i>
1c.4 Proporción de respuestas de los gobiernos para cada reunión del órgano de control.	El 70 por ciento para cada reunión de la Comisión de Expertos.	El 64 por ciento. <i>(No hubo indicador similar para 2000-2001.)</i>
1c.5 La Comisión de Expertos toma nota de que durante el bienio se ha progresado en el cumplimiento de los convenios fundamentales.	<p>i) En 20 casos toma nota con satisfacción.</p> <p>ii) En 90 casos toma nota con interés.</p>	<p>Total: 24 casos.</p> <p>12 casos en 2002, como siguen: Trabajo forzoso (núms. 29 y 105) — Angola, Rumania, República Unida de Tanzania y Tailandia; Igualdad de oportunidades y de trato (núm. 111) — Bulgaria; Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva (núms. 87 y 98) — Belice, Fiji, Namibia, Federación de Rusia y Rwanda; Trabajo infantil (núm. 138) — Alemania y Eslovenia.</p> <p>12 casos en 2003, como siguen: Trabajo forzoso (núm. 29) — Colombia y Perú; Igualdad de oportunidades y de trato (núms. 100 y 111) — Argentina, Chipre y Letonia. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva (núm. 98) — República Democrática del Congo, Jordania y Zimbabwe; Trabajo infantil (núm. 138) — Bélgica, Costa Rica, España y Federación de Rusia. <i>(La meta fijada para 2000-2001 era 20 casos, y el resultado fue 36.)</i></p> <p>Total: 196 casos</p> <p>74 casos en 2002, como siguen: Trabajo forzoso (núms. 29 y 105) — Albania, Bélgica, Eslovaquia, Grecia, India, Jordania, República de Moldova, Nigeria y República Unida de Tanzania; Igualdad de oportunidades y de trato (núm. 111) — Alemania, Australia, Austria, Canadá, República Checa, Chile, Chipre, Dinamarca, República Dominicana, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, República Islámica del Irán, Islandia, Italia, Jordania, Madagascar, Malta, Mauritania, Mozambique, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Rumania, Rwanda, Santa Lucía, Senegal, Suecia, Suiza, Venezuela y Yemen. Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva (núm. 87) — Albania, Argentina, Australia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Burundi, Camboya, Costa Rica, Croacia, Eritrea, Etiopía, Gabón, Georgia, Guatemala, Lesotho, Jamahiriya Árabe Libia, Mauritania, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Rwanda, Turquía, Ucrania y Yugoslavia. Trabajo infantil (núms. 138 y 182) — Alemania, Eslovenia, Estados Unidos, Jordania y Kenya.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.6 La Comisión de Expertos toma nota en el bienio de que se aplican mejor los convenios no fundamentales.	i) En 40 casos toma nota con satisfacción;	<p>122 casos en 2003, como siguen:</p> <p>Trabajo forzoso (núms. 29 y 105) — Argentina, Brasil, República Checa, El Salvador, España, Ghana, Indonesia, Italia, Paraguay, Reino Unido, Sri Lanka y Tailandia.</p> <p>Igualdad de oportunidades y de trato (núms. 100 y 111) — Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Belice, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chipre, Dinamarca, Eritrea, Finlandia, Gabón, Guatemala, Guyana, Hungría, Jamaica, Líbano, Mongolia, Nueva Zelanda, Panamá, San Marino, Sudáfrica, Suecia y Zimbabwe.</p> <p>Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva (núms. 87 y 98) — Austria, Brasil, Bulgaria, Chipre, Croacia, Djibouti, Dominica, Egipto, Guatemala, Indonesia, Jamaica, Kazajistán, Macao (China), Federación de Rusia y Santa Lucía.</p> <p>Trabajo infantil (núms. 138 y 182) — Albania, Argentina, Belarús, Bélgica, Burkina Faso, Camboya, República Centroafricana, Chile, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Filipinas, Finlandia, Francia, Guyana, Honduras, Indonesia, Italia, Kenya, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malí, Marruecos, Mauricio, República de Moldova, Namibia, Nepal, Nicaragua, Noruega, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, San Marino, Senegal, Serbia y Montenegro, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Turquía, Uruguay, Yemen, Zambia y Zimbabwe.</p> <p><i>(La meta fijada para 2000-2001 era 40 casos, y el resultado fue 116.)</i></p> <p>Total: 40 casos</p> <p>18 casos en 2002, como siguen:</p> <p>Pueblos indígenas y tribales (núm. 107) — Panamá;</p> <p>Relaciones laborales (núm. 135) — Países Bajos y Sri Lanka;</p> <p>Inspección del trabajo (núm. 81) — Bulgaria y Líbano;</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo (núms. 115 y 139) — Finlandia, Nicaragua y República Árabe Siria;</p> <p>Seguridad social (núms. 12, 102 y 118) — Francia, Reino Unido y Rwanda;</p> <p>Gente de mar (núm. 55) — España;</p> <p>Salarios (núms. 95 y 99) — República de Moldova y Turquía;</p> <p>Trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) — Francia;</p> <p>Tiempo de trabajo (núms. 1 y 106) — República Árabe Siria.</p> <p>22 casos en 2003, como siguen:</p> <p>Inspección del trabajo (núms. 81 y 129) — Arabia Saudita, Bolivia, Jersey, Luxemburgo, Marruecos, Polonia, Portugal, Rwanda, República Árabe Siria y Túnez.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>Seguridad y salud en el trabajo (núms. 115 y 120) — Bulgaria, Francia y Hong Kong (China).</p> <p>Protección de la maternidad (núm. 103) — Portugal.</p> <p>Seguridad social (núms. 19 y 118) — República Árabe Siria.</p> <p>Salarios (núms. 95 y 131) — Letonia y República Árabe Siria.</p> <p>Tiempo de trabajo (núms. 52 y 106) — Belarús, Côte d'Ivoire y Egipto.</p> <p><i>(La meta fijada para 2000-2001 era 40 casos, y el resultado fue 37.)</i></p>
	ii) En 200 casos toma nota con interés.	<p>Total 160 casos.</p> <p>69 casos en 2002, como siguen:</p> <p>Cargadores de muelle (núm. 32) — Panamá;</p> <p>Pueblos indígenas y tribales (núms. 107 y 169) — Brasil, Ecuador y Panamá;</p> <p>Relaciones laborales (núm. 135) — Costa Rica;</p> <p>Inspección del trabajo (núms. 81 y 129) — Argentina, Bahamas, Brasil, República Centroafricana, Cuba, España, Guatemala, Isla de Man, Kenya, Kuwait, Madagascar, Mauricio, Mauritania, República de Moldova, Panamá, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, República Árabe Siria, Turquía y Viet Nam;</p> <p>Protección de la maternidad (núm. 3) — Argentina;</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo (núms. 13, 115, 119, 139, 148 y 162) — Argentina, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Guatemala, Hungría, Islandia, Jordania, Nicaragua, Noruega y Suecia;</p> <p>Gente de mar (núms. 53, 55, 134 y 164) — Kenya, Luxemburgo, Perú y Suecia;</p> <p>Seguridad social (núms. 102, 118 y 121) — Francia, Italia, México, Países Bajos, Senegal, Suiza, Turquía y Yugoslavia;</p> <p>Salarios (núms. 26, 95 y 131) — India, República de Moldova, Nueva Zelandia, Portugal y Sri Lanka.</p> <p>Trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) — Francia y Japón;</p> <p>Tiempo de trabajo (núms. 1, 14, 30 y 106) — Comoras, Francia, Guinea Bissau, Kuwait, Malí, Níger y Panamá.</p> <p>91 casos en 2003, como siguen:</p> <p>Pueblos indígenas y tribales (núm. 169) — Colombia, Guatemala y Honduras.</p> <p>Administración del trabajo (núms. 150 y 160) — Bolivia, República Checa, Hong Kong (China), Irlanda y Federación de Rusia.</p> <p>Inspección del trabajo (núms. 81 y 129) — Arabia Saudita, Colombia, España, Guyana, Jersey, Kuwait, Lituania, Mauritania, Mauricio, Marruecos, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Portugal, Qatar, San Vicente y las Granadinas, República Árabe Siria, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Túnez, Uruguay y Venezuela.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.7 El Comité de Libertad Sindical toma nota de que ha habido progresos durante el bienio	50 casos	<p>Protección de la maternidad (núms. 3 y 103) — Argentina, Azerbaiyán, Belarús, Bolivia, República Centroafricana, Côte d'Ivoire, Cuba, Eslovenia, España, Guatemala, Hong Kong (China), Letonia, República de Moldova, Países Bajos, y Sri Lanka.</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo (núms. 13, 115, 120, 136 y 162) — Brasil, Eslovenia, España, Guinea, Italia, Noruega y Suecia.</p> <p>Protección de los niños y los jóvenes (núms. 10, 33, 90 y 123) — Australia, Bolivia, República Checa, Eslovaquia, España, Guinea, Líbano y Tailandia.</p> <p>Gente de mar (núms. 9 y 91) — Croacia y Suecia.</p> <p>Seguridad social (núms. 19, 24, 102 y 118) — Argelia, Barbados, Bulgaria y Costa Rica.</p> <p>Salarios (núms. 26, 95, 99, 131 y 173) — Angola, Australia, Bahamas, Belice, Eslovaquia, Irlanda, Lituania, Rumania, Santa Lucía, Túnez y Ucrania.</p> <p>Tiempo de trabajo (núms. 14, 52, 89, 106 y 132) — Brasil, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Irlanda, Líbano y Zimbabue.</p> <p><i>(La meta para 2000-2001 era 200 casos, y el resultado fue 180.)</i></p> <p>65 casos (2002-2003) <i>(No hubo indicador similar en 2000-2001.)</i></p>

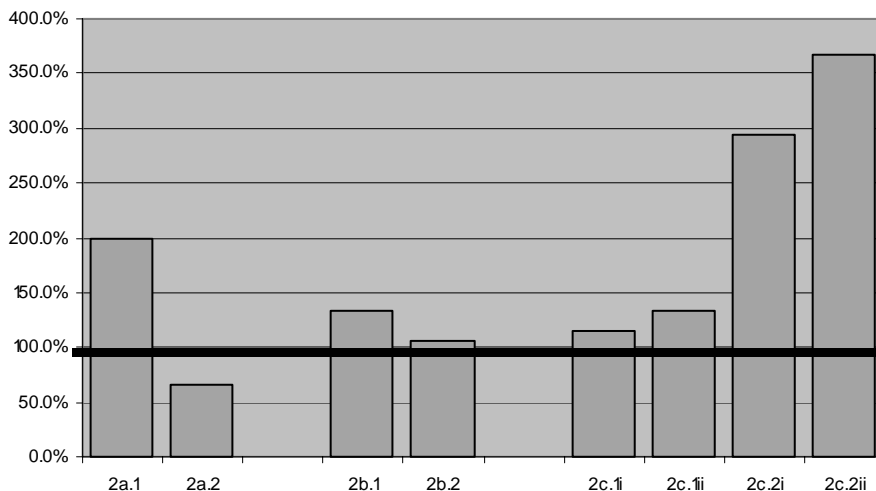
Observaciones: Los indicadores de logro y las metas relativos a la acción normativa fueron reestructurados para 2004-2005, con el fin de centrarse en las repercusiones y la eficacia del sistema normativo por lo que respecta a influir en la adopción por parte de los Estados Miembros de legislación y políticas para alcanzar el trabajo decente y contribuir a los objetivos internacionales de desarrollo. Los indicadores de logro y las metas para 2002-2003 se centran en medidas internas de productividad, y los resultados de la presentación periódica de memorias (1c.2, 1c.4) indican un desajuste entre los recursos y su utilización, por un lado, y la capacidad de la Oficina para examinar con prontitud todas las memorias recibidas por el otro. Los resultados correspondientes a 1c.2 no reflejan los esfuerzos realizados para actualizar y simplificar las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en años anteriores con el fin de obtener respuestas de los gobiernos.

Enmienda de la legislación relativa a los sindicatos en la República Islámica del Irán

La OIT proporcionó asesoramiento especializado al Ministerio de Trabajo y a las organizaciones de trabajadores en la República Islámica del Irán, cuya legislación vigente en 2001 no permitía a los trabajadores sindicarse en el sentido cabal que se da al término en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Sobre la base de una solicitud nacional para que se realizara una primera misión en 2002, que dio la más alta prioridad a un marco apropiado para que los trabajadores y los empleadores pudiesen constituir las organizaciones que estimasen convenientes y afiliarse a las mismas, la OIT proporcionó un asesoramiento técnico sustancial que dio lugar a la elaboración de proyectos de enmiendas al Código del Trabajo en 2003. Estas enmiendas establecieron un marco para la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva compatible con los principios de la OIT. Se mantiene la existencia de los consejos de trabajadores y los representantes de los trabajadores en el plano de la empresa y se asegura, al mismo tiempo, la posibilidad del pluralismo sindical en todos los niveles. Esta nueva legislación mejorará de manera significativa la posibilidad de que los trabajadores de la República Islámica del Irán gocen de los derechos fundamentales.

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

Porcentaje de metas alcanzadas: empleo



- 43.** Apoyar la creación de oportunidades de empleo decente para las mujeres y los hombres es fundamental para el logro de los objetivos de la OIT. Más de mil millones de personas están subempleadas o desempleadas. Entre las personas empleadas, la discriminación por motivos de género y otras formas de discriminación suponen a menudo un trabajo peor remunerado, inseguro o sin protección.
- 44.** Las actividades de la OIT en 2002-2003 se centraron en la introducción de cambios en tres esferas principales: las políticas de empleo para coadyuvar al establecimiento de estrategias en pro del trabajo decente; la inversión de los Estados Miembros en actividades de formación y desarrollo de calificaciones para aumentar el acceso a empleos de mejor calidad; y la aplicación activa de políticas generadoras de empleo en todos los sectores, incluida la reconstrucción tras las crisis.
- 45.** Durante el bienio, los Objetivos de desarrollo para el milenio y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) ejercieron una influencia externa en el empleo al orientar el desarrollo global. Ahora se está empezando a reconocer que la creación de empleo es un medio de reducir la pobreza. Esto ha abierto nuevas vías para el desarrollo y la aplicación de actividades relacionadas con el empleo por la OIT. La importancia que se atribuía de nuevo a la reducción de la pobreza y la formulación de los DELP hizo que los países de la región de África prestaran especial atención a la creación de empleo.
- 46.** Acontecimientos como la guerra en Iraq y el brote de SRAS dieron lugar a algunos cambios de programa, y se tuvieron que aplazar unas cuantas actividades. Los entornos políticos cambiantes (inestabilidad, cambios de gobierno y de las prioridades en materia de política) contribuyeron también a atrasar la puesta en marcha de algunos servicios relacionados con el empleo. Las preocupaciones en relación con la disminución de la cooperación técnica dieron lugar a la formulación de nuevas propuestas de proyectos que establecían mayores vínculos con las prioridades de los donantes como la reducción de la pobreza y el empleo de los jóvenes.

Hechos más destacados

47. Entre los logros más importantes del bienio cabe mencionar el apoyo del Consejo de Administración al Programa Global de Empleo, el éxito de la puesta en marcha de la Red de Empleo de los Jóvenes, los progresos realizados en relación con una nueva recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos y formación, la amplia difusión del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, y la elaboración y adopción de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
48. La respuesta dada por la OIT a las crisis fue visible y eficaz en países como Afganistán y Argentina, y los principales organismos de las Naciones Unidas reconocieron más ampliamente la función de la OIT y la importancia fundamental de las cuestiones relacionadas con el empleo en la gestión de las crisis y la reconstrucción. En general, la OIT era capaz de dar una respuesta rápida a las demandas relacionadas con las crisis en todo el mundo.
49. En la Comunidad de Estados Independientes se puso en marcha un proyecto bandera integrado con el fin de reducir la pobreza a través de actividades generadoras de empleo y de ingresos para los jóvenes y otros grupos vulnerables en el ámbito nacional y local gracias al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y la participación directa de los beneficiarios.

El Centro Tripartito de Productividad de Jamaica

A finales del decenio de 1990, tanto el Gobierno nacional como los interlocutores sociales coincidieron en que un factor determinante del atraso en el desarrollo económico y social de Jamaica era la poca atención que se prestaba a la productividad. Se solicitó a la OIT que contribuyera a iniciar un proceso a fin de corregir esta situación y la Organización empezó promoviendo la creación de asociaciones entre los interlocutores sociales, en un principio con un grupo de 35 responsables de la adopción de políticas. Esto dio lugar a la creación de un comité directivo tripartito que puso en marcha el Centro Nacional de Productividad de Jamaica en abril de 2003. La ayuda técnica de la OIT, procedente de la sede y del terreno, se sumó a una concurrencia de circunstancias políticas y económicas en Jamaica en un proceso que los interlocutores sociales nacionales habían asumido como propio. Aunque la OIT había proporcionado asistencia inicial (como la donación de libros a la biblioteca), la iniciativa se sostiene ahora localmente.

Estrategias

50. El Programa Global de Empleo que se introdujo en el bienio ha proporcionado a la Oficina un instrumento funcional para promover la orientación e integración de los esfuerzos en una estrategia internacional coordinada encaminada a fomentar la productividad y el empleo decente. Las nuevas alianzas globales serán cada vez más importantes, como la Red de Empleo de los Jóvenes y las actividades de la OIT con el Consejo de Europa en los países del Pacto de Estabilidad y con la Comisión Económica y Social para el Asia Occidental. Primarán dos criterios: que los programas respondan a una verdadera demanda, y que se supervisen las actividades hasta la fase de aplicación.
51. La base de datos sobre igualdad de oportunidades en el empleo se utilizó en unos 19 países para introducir o reformar la legislación y reforzar la aplicación de las políticas y los programas contenidos en la base de datos. Las actividades de asesoramiento en materia de política de empleo que se llevaron a cabo en 30 países utilizaron los instrumentos prácticos que se han desarrollado para integrar las cuestiones de género, capacitación empresarial y empleo. Se prestó asistencia a grupos vulnerables de trabajadoras en estos países (mujeres que trabajan en la economía informal, trabajadores migrantes, mujeres que buscan por primera vez un empleo, mujeres en situaciones posteriores a una crisis) mediante la determinación de oportunidades económicas, la formación y el desarrollo de calificaciones, las finanzas sociales y los servicios de desarrollo empresarial a fin de lograr más y mejores empleos. Una evaluación temática de las inversiones con alto coeficiente de empleos llevada a cabo en 17 países puso de relieve su importancia para las políticas de creación de

empleo, su capacidad para hacer realidad el trabajo decente, y su adecuación a las necesidades e intereses específicos de los interlocutores sociales.

52. En el plano interno, una clara visión común de las prioridades entre la sede y las oficinas exteriores favorecía la eficacia de los servicios y asesoramiento integrados. La mayor importancia que se atribuyó a la planificación y establecimiento de prioridades de forma conjunta con las oficinas exteriores y a una prestación de servicios más integrada con socios internos y externos hizo que se respondiera con mayor eficacia a las necesidades expresadas por los mandantes, proporcionó insumos más efectivos a los DELP y a los programas de trabajo decente por países, y redujo la duplicación de esfuerzos. En Malí, por ejemplo, el papel de la OIT en el proceso de los DELP fue decisivo, ya que ahora se ha reconocido que el empleo era un aspecto esencial de la estrategia nacional de reducción de la pobreza.

Enseñanzas extraídas

53. El asesoramiento en materia de políticas influyó sobre todo cuando también se dirigió a los ministerios de finanzas y planificación dado su cometido en la asignación de recursos públicos y las negociaciones con los principales organismos donantes. Otro enfoque eficaz consistió en integrar los objetivos de política de la OIT en los programas de otros organismos bilaterales o instituciones financieras internacionales. Como consecuencia, la OIT pudo pasar de las simples demostraciones experimentales a intervenciones en gran escala con una incidencia estructural sostenible en el empleo, como en Madagascar en donde la aportación de la OIT en materia de políticas a una inversión del Banco Mundial aumentó el número de días de empleo creados de 4 millones a 16 millones en un período de cinco años. La participación en programas de gran alcance de otros organismos exigió poner en común los recursos y demostrar una masa crítica de la capacidad técnica de la OIT para prestar asesoramiento en materia de políticas y contribuir al desarrollo y la aplicación de programas.
54. Los enfoques menos eficaces fueron aquellos en los que se proporcionaron aportes en acontecimientos nacionales o internacionales puntuales en donde la OIT no ocupó un lugar destacado, o cuando las intervenciones fueron fragmentarias y sin coordinación con otras actividades de la OIT en esos mismos países. A fin de proporcionar servicios más eficaces que apoyen la creación de empleo, la Oficina debe ampliar su base de conocimientos en materia de actividades de cooperación técnica mediante la comparación y el establecimiento de parámetros, lo que ya se está dando en determinados ámbitos. Los actores principales de la OIT deberían intervenir sistemáticamente en todo el proceso, desde la evaluación de las necesidades y la formulación de proyectos hasta la aplicación. Además, sería conveniente que se prepararan más programas conjuntos con otros organismos pertinentes.
55. Los beneficios de un enfoque más integrado se pusieron de relieve en la región de los Estados árabes en donde se realizó un examen de la política y estrategia del empleo (en Bahrein, Omán, Arabia Saudita y Yemen) que dio lugar a una serie de recomendaciones. Se trata de una labor en curso que ha de continuar en el próximo bienio. Los enfoques integrados ayudarán a los Estados Miembros a abordar los problemas del desempleo, en particular entre los jóvenes, a través de la promoción del empleo nacional, de las iniciativas de desarrollo de las pequeñas empresas, de la educación y formación profesionales, y de la protección social.
56. En la planificación para el próximo bienio, se prevén menos actividades, más estrechamente relacionadas y centradas en mayor medida en los objetivos operativos, y que entrañarán una mayor colaboración con las oficinas exteriores y se basarán en asociaciones estratégicas con socios externos. Prestar servicios sólidamente integrados y proporcionar soluciones más globales a las demandas de los clientes entraña también reforzar los vínculos entre las unidades dentro de la Oficina para intercambiar información y experiencias, y la coordinación y participación conjunta cuando corresponda.

**Objetivo operativo 2a: Apoyo a la política de empleo
– Los mandantes de la OIT están en mejores condiciones
para analizar la evolución del empleo en los planos nacional
y mundial, así como los mercados de trabajo, y para preparar,
propugnar y aplicar estrategias eficaces de promoción
de un empleo decente para los hombres y las mujeres**

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

2a. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
2a.1 Mandantes de la OIT que utilizan la base de conocimientos de la Organización.	Mandantes de 30 Estados Miembros.	<p>Los mandantes de 60 Estados Miembros recibieron asesoramiento de la OIT, contribuyeron a las bases de conocimientos de la OIT o utilizaron la información de que dispone la OIT basada en los indicadores del mercado de trabajo, datos relativos al género y al empleo y otros datos sobre el empleo en 2002-2003. Entre los ejemplos cabe citar los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Indicadores clave del mercado de trabajo (ICMT): se prestaron servicios de asesoramiento sobre los indicadores del mercado de trabajo a 11 Estados Miembros (Argelia, Camboya, Camerún Etiopía, Fiji, Hungría, Marruecos, México, Sudáfrica, Tailandia y Viet Nam); ■ más de 35 Estados Miembros de las regiones participantes del Caribe, Africa Meridional, América Central y Europa Oriental son miembros de la Red de la Biblioteca sobre los indicadores del mercado de trabajo; ■ expertos regionales prestaron asesoramiento técnico sobre los indicadores del mercado de trabajo a los Estados Miembros en todas las regiones. <p>En general, la OIT toma nota de los resultados obtenidos en este ámbito en los siguientes Estados Miembros: Angola, Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Bangladesh, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, Chad, China, Congo, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Estonia, Etiopía, Fiji, Filipinas, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Jamaica, Japón, Jordania, Kenya, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Malí, Marruecos, Mauritania, México, Mongolia, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Níger, Omán, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Turquía, Uganda, Viet Nam, Yemen y Zambia.</p> <p><i>(No hubo ningún indicador de este tipo para 2000-2001.)</i></p>

Observaciones: Se superó fácilmente esta meta durante el bienio, en buena parte debido a la disponibilidad de fondos extrapresupuestarios. La diversidad de países abarcados y los tipos de servicios prestados ponen de manifiesto que éste es un ámbito en el que existe una demanda de la competencia técnica de la OIT. Se ha mantenido este indicador para 2004-2005, pero se ha establecido una meta ligeramente superior de 35 países, que es viable sin superar los límites de los fondos del presupuesto ordinario.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
2a.2 Políticas mundiales y nacionales de empleo influidas por recomendaciones incluidas en el asesoramiento de la OIT en materia de políticas.	Políticas nacionales de empleo en seis Estados Miembros.	<p>A finales de 2003, las propuestas de la OIT en materia de políticas habían sido adoptadas formalmente como parte de las políticas nacionales en cuatro Estados Miembros: Bahrein, Nepal, Pakistán, Sri Lanka y a nivel regional en Polonia.</p> <p>En general, la OIT toma nota que se están llevando a cabo actividades en este ámbito en los siguientes 51 Estados Miembros: Arabia Saudita, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Brasil, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chad, Chile, China, Comoras, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, Djibouti, Egipto, Etiopía, Fiji, Filipinas, Gambia, Guinea-Bissau, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Kenya, Kirguistán, Lituania, Madagascar, México, Nepal, Nigeria, Omán, Pakistán, Polonia, Rwanda, Sri Lanka, Sudáfrica, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Turquía, Uganda, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.</p> <p><i>(La meta fijada para un indicador de logro de mayor alcance para 2000-2001, que abarcaba tanto la política de empleo como de recursos humanos, fue de 12 Estados Miembros y se obtuvieron resultados en 13 Estados Miembros.)</i></p>

Observaciones: Es difícil determinar el grado de influencia que puede tener el asesoramiento de la OIT en una determinada política nacional. En cinco casos, las propuestas específicas de la OIT se adoptaron formalmente como parte de las políticas nacionales o regionales y proporcionaron un indicador muy claro. Sin embargo, continúan las labores en 51 países en donde la OIT presta asesoramiento y asistencia de carácter técnico a los responsables de la formulación de políticas nacionales. Se ha mantenido este indicador para 2004-2005, con una meta de diez Estados Miembros.

Objetivo operativo 2b: Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad – Los mandantes de la OIT invierten más en la formación y en el desarrollo de las calificaciones, para proporcionar a los hombres y a las mujeres un mejor acceso, y en condiciones de igualdad, a puestos de trabajo decentes

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

2b. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
2b.1 Mandantes de la OIT que adoptan políticas e invierten en mejorar la calidad y eficacia del desarrollo de las calificaciones y de la formación y servicios de empleo.	Mandantes de 15 Estados Miembros.	<p>Los mandantes de 20 Estados Miembros y otras entidades han adoptado políticas y mejorado la calidad y eficacia de sus servicios en este ámbito en 2002-2003, incluido lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ se han señalado mejoras en la información del mercado de trabajo y los servicios de empleo en seis Estados Miembros: Albania, Burkina Faso, Camerún, Jordania, Níger y Togo; ■ se han adoptado nuevas políticas en Indonesia;

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<ul style="list-style-type: none"> ■ al menos 13 Estados Miembros y otras entidades, con la asistencia de la OIT a través del asesoramiento técnico y de proyectos financiados por donantes, han podido ofrecer más y mejores servicios de formación. Se tomó nota de los resultados obtenidos en Brasil, Camboya, Chile, Comoras, El Salvador, Guatemala, Jordania, Madagascar, Perú y Zambia, así como en los territorios bajo la Autoridad Palestina, República Democrática de Timor Leste y la Red Árabe de Formadores. <p>En general, la OIT toma nota de que se están llevando a cabo actividades en este ámbito en los siguientes 54 Estados Miembros: Afganistán, Albania, Argelia, Bangladesh, Benin, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Chad, Chile, China, Comoras, Côte d'Ivoire, Egipto, El Salvador, Etiopía, Fiji, Filipinas, Georgia, Guatemala, Guinea-Bissau, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Marruecos, Mauricio, Namibia, Nepal, Níger, Pakistán, Perú, Portugal, Federación de Rusia, Sierra Leona, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Viet Nam, Yemen, Zambia, Zimbabwe y los territorios bajo la Autoridad Palestina. La OIT está también apoyando las actividades que se están llevando a cabo en la República Democrática de Timor Leste y con la Unión Africana.</p> <p><i>(La meta fijada para un indicador ligeramente diferente en 2000-2001 fue de ocho Estados Miembros y se obtuvieron resultados en 22.)</i></p>

Observaciones: No está claro si se seguirán manteniendo los servicios mejorados que prestan los organismos nacionales por falta de recursos externos (financieros o técnicos). Sin embargo, en suma, el resultado de los servicios mejorados que se prestaron en el bienio es positivo para los beneficiarios de dichos servicios. Se ha modificado este indicador para 2004-2005 al suprimirse la referencia a los servicios de empleo, y se ha establecido una meta de 15 Estados Miembros.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
2b.2 Mandantes de la OIT que adoptan estrategias para garantizar que las mujeres en general y otras personas con necesidades especiales, como los minusválidos, los jóvenes, los trabajadores desplazados y los trabajadores de edad tengan acceso a la formación y al desarrollo de las calificaciones.	Mandantes de 15 Estados Miembros.	<p>Se adoptaron nuevas políticas o estrategias en 16 Estados Miembros durante el bienio, entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ políticas de empleo y formación profesional que mejoran el acceso para los grupos vulnerables en Malí y Senegal; ■ políticas de empleo y formación profesional que mejoran el acceso para las mujeres y los jóvenes en Argentina, Bolivia, Costa Rica, India, Líbano, Mozambique, Pakistán y Zambia; ■ nuevas políticas y servicios en materia de discapacidades en Jordania, Omán, y los territorios bajo la Autoridad Palestina; ■ nuevas estrategias para abordar el desempleo de los jóvenes que se están experimentando en Croacia, Hungría, Lituania y Polonia. <p>En general, la OIT toma nota de que se están llevando a cabo actividades en este ámbito en los siguientes 65 Estados Miembros: Antigua y Barbuda, Argentina,</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>Australia, Bangladesh, Barbados, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, República Centroafricana, República Checa, China, Comoras, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Eslovaquia, Etiopía, Fiji, Filipinas, Guyana, Hungría, India, Indonesia, Jamaica, Japón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Líbano, Lituania, Malí, Marruecos, Mauricio, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Omán, Pakistán, Polonia, Rumania, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suriname, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Ucrania, Uganda, Viet Nam y Zambia. La OIT también está apoyando actividades que se están llevando a cabo en los territorios bajo la Autoridad Palestina y con la Unión Africana.</p> <p><i>(En 2000-2001 se estableció una meta en relación con el género y la creación de empleo pero no en relación con la formación y el desarrollo de las calificaciones.)</i></p>

Observaciones: Los informes sobre esta meta no distinguen entre los servicios prestados por la OIT y los resultados reales en términos de estrategias durables adoptadas por los mandantes. No figuran los resultados en lo que respecta al aumento de las tasas de participación o a la reducción de la exclusión, aunque estos indicadores serían útiles sólo en el caso de un seguimiento a largo plazo. Los resultados indican que la OIT presta muchos servicios en este ámbito a un gran número de países, pero que los resultados reales de este esfuerzo en los Estados Miembros específicos no se controlan en el tiempo. Se ha mantenido este indicador, aunque ligeramente modificado, para 2004-2005 con una meta de 15 Estados Miembros.

Aliviar la pobreza a través de la formación entre iguales en Camboya

Las personas con discapacidades en Camboya se encuentran entre los más pobres y vulnerables del país. Tienen un acceso limitado a la educación, las calificaciones, la formación profesional, la colocación en el empleo, la generación de ingresos y los programas de alivio de la pobreza y otros servicios. La OIT desarrolló un proyecto para abordar estas cuestiones mediante un enfoque que recurre a empresarios con éxito para que actúen como formadores, así como a través del aprendizaje y de las unidades móviles de formación. En colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo, Formación Profesional y Rehabilitación de los Jóvenes (MOSALVY) de Camboya y el Fondo Mundial de Rehabilitación (WRF) de Camboya, el proyecto de la OIT se puso en marcha en 2002 con el objetivo modesto de formar 65 personas con discapacidades y prestar asistencia a un mínimo de 40 para iniciar un negocio antes de finales de año.

El proyecto alcanzó estos objetivos y los superó con creces. A finales de 2002, se habían formado 135 personas (más del doble de la meta fijada) y 50 habían puesto en marcha una microempresa (25 por ciento más de la meta fijada en 40 personas). En el primer semestre de 2003, 144 personas con discapacidades completaron su formación, y 134 habían iniciado microempresas. Entre las nuevas ocupaciones de los aprendices figura la elaboración de recipientes de cemento, la cría de cerdos, diversos tipos de fabricación de cestos, la producción de leche de soja, herreros, la fabricación de escobas, el tallado de madera, la fabricación de varillas de incienso, tejer, la fabricación de carros de bueyes y el cultivo de setas. Las personas que siguieron los cursos de formación han incrementado sus ingresos como resultado de las nuevas calificaciones que han adquirido y de las microempresas que han puesto en marcha, lo que ha dado lugar a ingresos adicionales para sostener a sus familias. Muchas de las personas formadas están ahora formando a otras personas con discapacidades a través del proyecto.

Objetivo operativo 2c: Creación de empleo — Los Estados Miembros de la OIT y sus mandantes están en mejores condiciones de concebir y llevar a cabo programas de promoción del empleo en los ámbitos del desarrollo empresarial y las inversiones con alto coeficiente de empleo, incluso en situaciones posteriores a una crisis, prestando especial atención a la situación de las mujeres

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

2c. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados																
2c.1 Mandantes de la OIT y otras instituciones que aplican el asesoramiento y los instrumentos prácticos de la OIT para el desarrollo de las empresas.	Mandantes de 60 Estados Miembros e instituciones de 30 Estados Miembros.	<p>Los mandantes de 69 países y otras instituciones en 40 de estos países han aplicado el asesoramiento y los instrumentos prácticos de la OIT para el desarrollo de las empresas: Alemania, Angola, Argelia, Argentina, Azerbaiyán, Bahamas, Bangladesh, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Camboya, Camerún, Canadá, Chad, China, Comoras, Côte d'Ivoire, Croacia, Djibouti, Dominica, Eritrea, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Francia, Georgia, Ghana, Guinea-Bissau, India, Indonesia, Irlanda, Jamaica, Japón, Kazajstán, Kenya, República Democrática Popular Lao, Libano, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Mongolia, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Pakistán, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Tailandia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Túnez, Turquía, Uganda, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.</p> <p>Los principales ámbitos de asesoramiento e instrumentos, que figuran como porcentaje de los servicios prestados (es decir, un Estado Miembro puede haber solicitado servicios en más de un ámbito) son los siguientes:</p> <table> <tbody> <tr> <td>Políticas y legislación en materia de cooperativas</td> <td>17,8%</td> </tr> <tr> <td>Financiación y microfinanciación de las PYME</td> <td>17,8%</td> </tr> <tr> <td>Servicios de desarrollo empresarial</td> <td>16,8%</td> </tr> <tr> <td>Promoción de la productividad tripartita</td> <td>13,9%</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo económico local</td> <td>12,9%</td> </tr> <tr> <td>Género y capacidad empresarial</td> <td>9,9%</td> </tr> <tr> <td>Política en materia de pequeñas empresas</td> <td>7,9%</td> </tr> <tr> <td>Reestructuración empresarial que tenga en cuenta los aspectos sociales</td> <td>3,0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Además, se están llevando a cabo actividades en este ámbito en los siguientes 20 Estados Miembros, Burkina Faso, Burundi, República Centroafricana, Colombia, Congo, República Democrática del Congo, República Dominicana, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Fiji, Gambia, Guinea, Jordania, Niger, Papua Nueva Guinea, Perú, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Islas Salomón y Togo.</p>	Políticas y legislación en materia de cooperativas	17,8%	Financiación y microfinanciación de las PYME	17,8%	Servicios de desarrollo empresarial	16,8%	Promoción de la productividad tripartita	13,9%	Desarrollo económico local	12,9%	Género y capacidad empresarial	9,9%	Política en materia de pequeñas empresas	7,9%	Reestructuración empresarial que tenga en cuenta los aspectos sociales	3,0%
Políticas y legislación en materia de cooperativas	17,8%																	
Financiación y microfinanciación de las PYME	17,8%																	
Servicios de desarrollo empresarial	16,8%																	
Promoción de la productividad tripartita	13,9%																	
Desarrollo económico local	12,9%																	
Género y capacidad empresarial	9,9%																	
Política en materia de pequeñas empresas	7,9%																	
Reestructuración empresarial que tenga en cuenta los aspectos sociales	3,0%																	

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>Veinte países están utilizando la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) para adaptar la legislación existente en materia de cooperativas al nuevo instrumento, mientras que varios países han adoptado estrategias para el desarrollo de cooperativas basadas en la nueva Recomendación. Angola y Mozambique han concebido estrategias de desarrollo económico nacionales y locales que se basan en las enseñanzas extraídas en los proyectos sobre el terreno OIT/UNOPS.</p> <p><i>(La meta para un indicador ligeramente distinto en 2000-2001 fue de 45 instituciones en 25 Estados Miembros y se notificó que 98 instituciones en 38 Estados Miembros habían aplicado la política y asesoramiento de la OIT.)</i></p>
<p>Observaciones: Cabe señalar que muchos Estados Miembros e instituciones solicitaron el asesoramiento e instrumentos de la OIT en más de un ámbito. El gran número de países en que se presta servicios indica el alto grado de interés y reconocimiento por los conocimientos técnicos de la OIT en este ámbito. Sin embargo, no existe una evaluación del grado de satisfacción de los usuarios ni una comparación con la calidad y eficacia de los servicios prestados por otros, lo que debería considerarse cuando se planifiquen futuros programas y presupuestos. Se mantiene el mismo indicador y meta para 2004-2005.</p>		

Apoyo al desarrollo sostenible de las poblaciones marginadas, en particular los pigmeos

El objetivo de este programa, que se puso en marcha en el curso del ejercicio 2000-2001 y se prosiguió en 2002-2003, era luchar contra la exclusión social y la pobreza absoluta de los pueblos indígenas y tribales de las zonas forestales de África Central favoreciendo formas de empleo y de ingreso sostenibles para estas poblaciones, cuyos medios tradicionales de subsistencia (principalmente, la recolección, la caza y la pesca artesanal) resultaban demasiado precarios. Asimismo, a través de la difusión del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el programa se proponía promover los derechos fundamentales de estas poblaciones, en particular su derecho de acceder a la propiedad de la tierra y el de participar en la vida social y la política nacional.

El enfoque participativo adoptado en este programa, que ha permitido involucrar a las poblaciones interesadas en la elaboración de estrategias de desarrollo autónomo y la aplicación de dichas estrategias, ha contribuido en gran medida al éxito de la experiencia:

- las comunidades de pigmeos han formado sociedades — cooperativas y de otro tipo — para la explotación agrícola, la venta de ganado, artesanía, etc.;
- se definieron con las autoridades administrativas modalidades simplificadas para expedir los documentos de estado civil y los documentos nacionales de identidad de los pigmeos;
- algunos campamentos de pigmeos se han erigido en jefaturas tribales de tercer grado, lo que les confiere el derecho de poseer tierras;
- un pigmeo se presentó a las elecciones locales en Camerún y fue elegido consejero municipal;
- se está constituyendo un comité regional para promover el Convenio núm.169, gracias al trabajo conjunto de la Oficina Regional de la OIT en Yaundé, de los servicios competentes de la sede y del Centro Subregional para los Derechos Humanos y la Democracia en África Central.

No obstante, la OIT debería prestar un apoyo continuo a estas comunidades, hasta que se constituyan las suficientes empresas como para crear un efecto de arrastre a todas las comunidades interesadas. A tal efecto, debería garantizarse la sinergia entre los servicios de la sede y la Oficina Regional de la OIT.

Indicadores de logro	Meta	Resultados
2c.2 Estados Miembros de la OIT que aplican el enfoque de la OIT en materia de inversión con alto coeficiente de empleo, en particular después de una crisis.	15 Estados Miembros, seis de ellos en situación de crisis o que acaban de atravesar una crisis.	<p>El enfoque de la OIT basado en un alto coeficiente de empleo se aplicó en 44 Estados Miembros o territorios en 2002-2003. De ellos, 22 países se encontraban en una situación de crisis o acababan de atravesar una crisis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se desarrollaron nuevos programas en 14 países: Afganistán, Angola, Argelia, Argentina, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Congo, República Democrática del Congo, El Salvador, Islas Salomón, Rwanda, Sri Lanka y Sudáfrica. ■ Se añadieron nuevos componentes a los programas existentes en 13 países: Bolivia, Botswana, Ecuador, Etiopía, Filipinas, Ghana, Indonesia, Lesotho, Madagascar, Nepal, Nicaragua, Papua Nueva Guinea y República Unida de Tanzania. ■ Otros programas existentes abarcaron 17 países o territorios: Camboya, India, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malawi, Mozambique, Namibia, Perú, Somalia, Sudán Tailandia, República Democrática de Timor Leste, Togo, Uganda, Zambia, Zimbabwe y los territorios bajo la Autoridad Palestina, cinco de ellos en situación de crisis o que acababan de atravesar una crisis. <p>Se desarrollaron nuevos programas en otros 16 países en 2002-2003, entre ellos, en Benin, Burkina Faso, China, Côte d'Ivoire, Eritrea, Guinea, Iraq, Kenya, Malí, Mauritania, Pakistán, Senegal, Sierra Leona, Uruguay, Viet Nam y Yemen.</p> <p>En total, la OIT proporcionó asesoramiento y asistencia sobre inversiones con alto coeficiente de empleo a 60 Estados Miembros/territorios. Estos servicios abarcan el asesoramiento sobre desarrollo en materia de políticas, estrategias para el desarrollo de la infraestructura, elementos de programas nacionales sobre los DELP y algunos proyectos de obras públicas financiados por donantes en cooperación con el Banco Mundial y otras entidades.</p> <p><i>(Indicadores afines en 2000-2001 pedían a los mandantes de la OIT de cinco Estados Miembros recientemente afectados por una crisis que promovieran el empleo y que hubiera otros componentes de inversión relacionados con el empleo en programas de diez Estados Miembros. El resultado fue 10 y 20 Estados Miembros respectivamente.)</i></p>

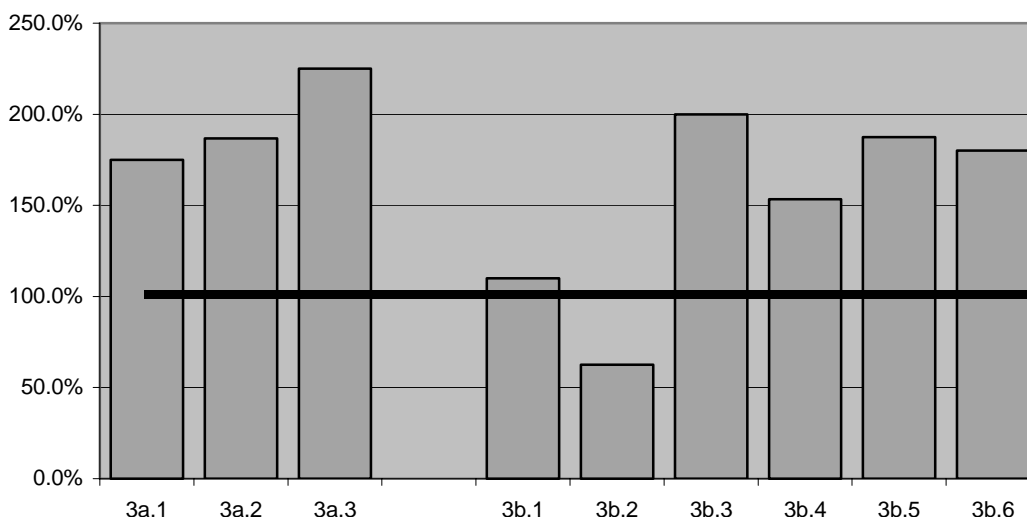
Observaciones: Se superó con creces la meta fijada en lo que respecta al número de países que aplicaron los enfoques de la OIT de inversión con alto coeficiente de empleo, tanto en el desarrollo de programas en materia de políticas como en intervenciones durante las crisis. Las actividades específicas llevadas a cabo durante el bienio mostraron como se puede aplicar el trabajo decente en el sector de la construcción, y se realizaron progresos a la hora de mejorar el acceso a los mercados públicos para las empresas con alto coeficiente de empleo y a la hora de introducir normas laborales pertinentes en los documentos y procedimientos de contratación. Se introdujo un indicador modificado para 2004-2005 que se centra más en los tipos de enfoques y sectores en los que se trata de incidir. La meta sigue siendo de 15 Estados Miembros. Asimismo, se introdujo un nuevo indicador independiente para las políticas de reconstrucción después de las crisis para 2004-2005 a fin de reflejar el mayor alcance de las intervenciones de la OIT en situaciones de crisis.

Mujeres que están superando la pobreza a través del trabajo en Sudáfrica

La OIT colaboró con la Dirección de Carreteras de Limpopo (Sudáfrica) para fomentar la capacidad de la Dirección a fin de contratar y formar a empresas contratistas para la construcción y reparación de carreteras. Hasta la fecha, la Dirección ha reparado 90 kilómetros de carreteras y ha creado 266.818 días de trabajo. De los 54 contratistas formados, el 90 por ciento eran mujeres. La Dirección ha contratado a todas las mujeres formadas en este nuevo campo de trabajo para las mujeres de la región. El Gobierno sudafricano ha reconocido el éxito del proyecto (ocupó un segundo lugar en un concurso de construcción), y el enfoque del proyecto se está ahora reproduciendo y ampliando como parte del Programa Ampliado de Obras Públicas del Gobierno.

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

Porcentaje de metas alcanzadas: protección social



- 57.** La globalización, la pobreza y la propagación del VIH/SIDA son algunos de los muchos problemas a los que deben enfrentarse los sistemas de protección social de todo el mundo, lo que pone aún más de relieve el hecho de que sólo una de cada cinco personas tiene acceso a una seguridad social adecuada. Además, la capacidad de muchos gobiernos para financiar los sistemas ya existentes se ha visto afectada por la presión resultante de los cambios demográficos, la tendencia hacia relaciones de trabajo menos formales y las limitaciones fiscales.
- 58.** En 2002-2003, las prioridades políticas globales contribuyeron a la eficacia de la labor de la OIT en materia de protección social. El programa de desarrollo internacional de lucha contra la pobreza y el VIH/SIDA, descrito en los Objetivos de Desarrollo para el Milenio, ofreció mayores oportunidades de apoyo a las estrategias de la OIT encaminadas a extender la seguridad social a las personas no cubiertas por los sistemas en curso y a adoptar programas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- 59.** Los problemas relacionados con la protección social revistieron particular importancia en el contexto de la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Ello propició los intereses de los mandantes, los donantes y la OIT coincidieran y el logro de un consenso con respecto a la superación de los regímenes de seguridad social tradicionales. Los

instrumentos y el asesoramiento en materia de política relacionados con enfoques innovadores de la cobertura de la seguridad resultaron especialmente pertinentes para los mandantes.

Evaluación de las obligaciones de la deuda pública de Argentina

A comienzos de 2002, el Gobierno de Argentina solicitó apoyo técnico a la OIT para evaluar las repercusiones presupuestarias del gasto en el sector social en un contexto de crisis. No se sabía con certeza el nivel de prestaciones que podría mantenerse en vista de la crisis económica y se pidió a la OIT que asesorase al Gobierno acerca de los compromisos financieros generales de las prestaciones sociales. En mayo de 2003, el Gobierno publicó un documento oficial sobre las reformas de la protección social. En el informe se recogían las aportaciones de la OIT, que se convirtieron en una base fáctica para el diálogo nacional sobre la protección social. La actuación de la OIT resultó eficaz en ese caso porque colaboró estrechamente con responsables políticos y funcionarios nacionales. Como medida complementaria, el Gobierno ha solicitado una valoración actuarial detallada del sistema de pensiones, que constituirá la base técnica para formular estrategias de reforma de las pensiones a largo plazo.

60. La demanda de asistencia de la OIT a escala nacional siguió siendo elevada y es probable que aumente con una serie de iniciativas previstas, como la campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos. Las crisis económicas — por ejemplo, la de Argentina — y el envejecimiento de la población de muchos Estados Miembros incrementaron las solicitudes de asistencia de la OIT para planificar y gestionar la reforma de las pensiones y la cobertura de los seguros de enfermedad. Además, la migración es un tema prioritario en los programas políticos de casi todas las regiones, y ha surgido un gran interés por conocer la manera en que la OIT puede ayudar a los Estados Miembros a elaborar políticas al respecto. También han aumentado de forma espectacular las solicitudes de asistencia en materia de salarios, en particular en las esferas relacionadas con la fijación del salario mínimo, los costos de la mano de obra y la productividad.

Hechos más destacados

61. La puesta en marcha de la campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos supuso un verdadero hito. La OIT está reconocida como el único organismo multilateral con un mandato general relacionado con las cuestiones de seguridad social, en especial en el ámbito de la ampliación del acceso a la atención de salud a los trabajadores de la economía informal y a sus familias.
62. La adopción en la 91.^a reunión de la Conferencia de las Conclusiones relativas a las actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo supone un valioso estímulo para la ejecución de actividades en esa esfera. Se estableció un plan de acción consolidado, basado en la labor de promoción, la elaboración de instrumentos de la OIT destinados a fomentar la seguridad y salud en el trabajo en los programas nacionales, la asistencia y la cooperación técnicas, la colaboración internacional y la mejora del desarrollo y la difusión de conocimientos.
63. Otro ámbito en que se obtuvieron buenos resultados fue la contribución de la OIT a los debates mundiales y regionales sobre migración. Actualmente, se considera que la OIT es un socio estratégico de la UE, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, numerosos organismos intergubernamentales africanos, las Naciones Unidas y diversos organismos regionales de las Américas en cuestiones que vinculan la migración a la integración, el desarrollo, la capacidad institucional y la mitigación de la pobreza.

**Fortalecimiento de las políticas de integración y contra la discriminación
para ayudar a los trabajadores migrantes de Irlanda**

A finales del decenio de 1990, el aumento de la inmigración a Irlanda por motivos de empleo dio lugar a casos de discriminación y hostilidad en el lugar de trabajo y en otros entornos. Se pidió a la OIT que brindase asistencia al Gobierno, a los interlocutores sociales y a la sociedad civil para fijar directrices y definir procedimientos con miras a facilitar la integración y a reducir la discriminación contra los trabajadores extranjeros. El objetivo era establecer enfoques adecuados desde un primer momento para evitar futuros problemas de polarización, conflictos entre los grupos y disminución de la productividad, que ya se habían producido en otros países con modelos de inmigración parecidos. En 2000 y 2002, la OIT proporcionó una perspectiva internacional, material y orientación en foros nacionales clave de política, así como apoyo activo a los dirigentes de organismos gubernamentales, interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil dedicados a este tema. En 2003, a petición de la Irish Equality Authority, la OIT preparó un proyecto de plan de acción para orientar las actividades de integración y contra la discriminación de los sindicatos y las empresas en 2004-2005. El enfoque de la OIT, centrado en las actividades, y el material elaborado sobre esa base para las empresas y los sindicatos locales se difundieron de forma generalizada en la Semana Irlandesa contra el Racismo, celebrada en noviembre de 2003. Se ha invitado a funcionarios de la OIT a participar en nuevas consultas, y los interlocutores sociales irlandeses acordaron colaborar en un proyecto europeo de la Organización para divulgar ejemplos de prácticas contra la discriminación y preparar un foro regional de interlocutores sociales sobre la integración en 2004. Aunque resulta difícil evaluar los resultados de forma inmediata, la escasa incidencia de episodios de violencia racial y la rápida aplicación de sanciones contra la discriminación registrada hasta el momento son indicios positivos del impacto inicial de la labor llevada a cabo en los tres últimos años.

- 64.** A escala mundial, se prestó una gran atención a las repercusiones del VIH/SIDA y a la necesidad de respuestas de mayor alcance. En general, se reconoce que el lugar de trabajo ofrece una oportunidad única para abordar el problema del VIH/SIDA. Las fases de las actividades de la OIT programadas en esa esfera abarcaron desde la sensibilización hasta la movilización del compromiso y la participación de los mandantes. La próxima fase incluirá la creación de capacidad institucional para elaborar y aplicar políticas. En Africa Meridional, las iniciativas subregionales sobre el VIH/SIDA ya han propiciado el establecimiento de un marco para orientar las intervenciones en el lugar de trabajo.

Estrategias

- 65.** La labor de la OIT relacionada con la protección social cada vez ha estado más orientada al exterior, ya que ha dejado de centrarse en la investigación para prestar asistencia directa en materia de política, ha aumentado la colaboración dentro de la Oficina, ha creado asociaciones con otras organizaciones e instituciones y ha complementado la investigación técnica con el desarrollo de instrumentos prácticos y material de sensibilización. Un obstáculo importante con el que ha tropezado la formulación de políticas en el pasado ha sido la falta de datos unificados y de estadísticas fidedignas — una base de información general— sobre la protección social. Al establecer una red de instituciones asociadas y una base de conocimientos sólida mediante estudios e índices, se han sentado las bases para la formulación de políticas, lo que a su vez propiciará la prestación de asistencia directa en materia de política en esa esfera.
- 66.** El establecimiento de asociaciones y redes fue un elemento esencial de la aplicación de estrategias de protección social en el bienio. Todas las unidades técnicas han creado vínculos con instituciones de investigación y de asesoramiento, organizaciones de empleadores y de trabajadores, asociaciones profesionales, organizaciones no gubernamentales y expertos para contribuir al acopio y análisis de datos, obtener información sobre cuestiones técnicas y planes de proyectos, y colaborar en la ejecución de actividades de formación y otros proyectos.
- 67.** El proyecto experimental de fideicomiso social mundial, que se encuentra en una fase avanzada de desarrollo, tiene por objetivo la financiación y aplicación de programas de protección social básica en países en desarrollo mediante la solidaridad internacional. La

colaboración con otras instancias permitió aprovechar al máximo los limitados recursos de que se dispuso en el bienio, incrementó la visibilidad de la OIT y consolidó el respeto por el trabajo técnico de la Oficina. Actualmente, se considera que la OIT es un socio estratégico de la UE en cuestiones de migración e integración, de la OCDE en temas de migración y desarrollo, y de las Naciones Unidas y diversos organismos intergubernamentales en la creación de capacidades institucionales.

- 68.** En el bienio, se modificó la estrategia a fin de reconocer la importancia de promover el uso de instrumentos y metodologías de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y en el sector informal, así como de perfeccionar y actualizar esos instrumentos. Tras reducir las funciones de la sede en esa esfera durante varios años y encomendárselas a especialistas sobre el terreno, se decidió que la sede desempeñaría un papel más activo y trabajaría en estrecha colaboración con el terreno para promover y adaptar los instrumentos y metodologías existentes y elaborar otros nuevos. Se prestará especial atención al desarrollo de enfoques que aumenten el alcance, las repercusiones y la sostenibilidad de las actividades destinadas a mejorar las condiciones de trabajo.
- 69.** Ahora las cuestiones relacionadas con la igualdad de género tienen peso en muchos programas de protección social. Un aspecto clave del programa sobre salarios e ingresos es promover la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, a fin de fomentar las políticas que corrigen las desigualdades entre hombres y mujeres. Las actividades relativas a la protección de la maternidad, la compaginación de la vida laboral y familiar y las horas de trabajo han puesto de manifiesto las necesidades específicas de la mano de obra masculina y femenina y la importancia de adoptar medidas adecuadas respecto de los acuerdos de trabajo y los horarios. Se pusieron en marcha proyectos de cooperación técnica en la República Democrática Popular Lao y Malasia para ampliar el seguro social de manera que cubriese las prestaciones de maternidad, tanto a las trabajadoras aseguradas como a las esposas de trabajadores asegurados. El reconocimiento de que las mujeres representan una parte importante de la mano de obra del sector agrícola ha dado lugar a la puesta en marcha de actividades específicas para abordar su seguridad y su salud en la República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. Se deben seguir haciendo esfuerzos para incluir las cuestiones de género en todos los programas y temas relacionados con la protección social.

Enseñanzas extraídas

- 70.** El hecho de colaborar en los proyectos y complementar los conocimientos especializados de los departamentos favoreció un uso más eficaz de los recursos humanos y financieros en la Oficina durante el bienio. Entre esos proyectos, cabe citar la creación de un sistema de notificación de la eficacia y la eficiencia de los sistemas de protección social, un estudio de las repercusiones de la migración en los sistemas de protección nacionales de la UE y un estudio sobre las condiciones de trabajo en los futuros Estados miembros de la UE. Aunque los resultados iniciales de las actividades destinadas a aumentar la cooperación interna han sido positivos, es preciso seguir trabajando para adaptarse a los marcos integrados nuevos y a los ya existentes y para colaborar con nuevos socios internos a fin de mejorar la protección social.
- 71.** En el bienio también se puso claramente de manifiesto la importancia de los programas nacionales como elementos básicos para garantizar la eficacia de las estrategias de la OIT. Los programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo consolidaron los esfuerzos tripartitos en muchos países. En Honduras, Malí y Sri Lanka se evaluaron las prestaciones y las necesidades relacionadas con la seguridad social, y actualmente se están aplicando planes de acción para reformar o extender la protección que se concede a las personas pobres y excluidas. Sin embargo, elaborar y aplicar programas nacionales exige una gran inversión de tiempo y recursos para que sean sostenibles y tengan repercusiones. Han de tomarse decisiones complicadas con respecto a la elección de los países, y los criterios de selección no siempre son sencillos.

72. La aplicación efectiva de los programas durante el bienio dependió en gran medida de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios, y abarcó la formulación y ejecución de programas nacionales destinados a extender la protección social a las personas excluidas, así como la elaboración de indicadores de trabajo decente en relación con la seguridad socioeconómica y otros estudios e índices. La promoción de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de programas nacionales relacionados con ese tema y la mejora de la base de datos mundial sobre seguridad socioeconómica fueron un tanto limitados, lo que puso de manifiesto la necesidad de una planificación más estratégica con miras a lograr una mayor eficacia en esa esfera en el próximo bienio. Entre los ámbitos que deberán examinarse, cabe citar la asociación innovadora de distintas esferas de actividad, como la inclusión de un componente dedicado al trabajo infantil en las actividades sobre seguridad y salud en el trabajo, y el logro de una mayor adaptación de las propuestas de cooperación técnica a las prioridades de los donantes, por ejemplo relacionando la migración de la mano de obra internacional con los efectos de la globalización.

Microseguros de enfermedad para mujeres de Africa y Asia y sus familias

En casi todos los países en desarrollo, la gran mayoría de la población, en particular las mujeres y los niños, no tiene acceso a seguros de enfermedad oficiales, y las autoridades públicas carecen de medios adecuados para ampliar la protección social mediante disposiciones de carácter público. La OIT ha elaborado una serie de regímenes de protección social innovadores y basados en la comunidad, como los microseguros, que cada vez se aplican en más países. Aunque la Organización ha gestionado fondos de proyectos de cooperación técnica, su principal contribución corresponde a la esfera del asesoramiento técnico y al acopio y posterior divulgación de los enfoques y características más eficaces. En 2003, la OIT trabajó en asociación con gobiernos nacionales, interlocutores sociales, organismos de cooperación internacional y organizaciones basadas en la comunidad e instituciones de microfinanciamiento locales en Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Guinea y Senegal, para poner en marcha microseguros de enfermedad y ampliarlos a fin de que cubrieran a un gran número de personas.

	Número de beneficiarios		Total previsto
	Microseguros de enfermedad en funcionamiento en 2003	Microseguros de enfermedad en fase de inicio en 2003	
Senegal*	42.000	940.000	982.000
Burkina Faso	3.500	72.000	75.500
Guinea	7.000	36.000	43.000
Benin	3.100	5.000	8.100
Bangladesh	50.000		50.000
Total	105.600	1.053.000	1.158.600

*Las cifras de Senegal correspondientes a la fase de inicio abarcan dos proyectos locales destinados a un total de 920.000 personas.

La experiencia adquirida por la OIT en los cuatro últimos años pone de relieve que se necesitará más apoyo para garantizar la permanente viabilidad de los microseguros de enfermedad, ya que siguen siendo frágiles, son relativamente nuevos y sus recursos técnicos y financieros son insuficientes. La asistencia complementaria se centrará en el refuerzo de las capacidades de los operadores de seguros, las uniones o federaciones de microseguros de enfermedad y los procesos de diálogo social y de aplicación de políticas entre todos los actores (gobiernos, interlocutores sociales y grupos de la sociedad civil interesados en la salud).

73. Otra enseñanza importante extraída del bienio fue que se pueden desarrollar instrumentos prácticos con la colaboración de los interlocutores locales, incluso en una esfera tan compleja como la lucha contra la discriminación de los trabajadores extranjeros. En cooperación con los mandantes tripartitos de Irlanda, se elaboraron directrices y material de orientación a fin de que las empresas y los sindicatos adoptasen medidas para combatir la discriminación. El hecho de garantizar la participación de las organizaciones de interlocutores locales y de miembros y representantes de grupos específicos en el desarrollo de los instrumentos fomentó la responsabilización con respecto a los proyectos y

permitió que las personas mejorasen sus condiciones de trabajo y cooperasen con las organizaciones más afines a ellas. Actualmente, se ha previsto formular directrices parecidas para otros países.

Objetivo operativo 3a: Seguridad social – Los Estados Miembros amplían el alcance y los instrumentos de los sistemas de seguridad social (incluidos el sector informal y los trabajadores pobres), mejoran y diversifican las prestaciones, refuerzan la gobernanza y la gestión, y formulan políticas para combatir los efectos negativos de la inseguridad social y económica

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

3a. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
3a.1 Estados Miembros que adoptan regímenes voluntarios o públicos, comprendida la mejora de los regímenes de seguridad social existentes, para ampliar la cobertura de la seguridad social a sectores de su población anteriormente no amparados.	20 Estados Miembros.	<p>35 Estados Miembros.</p> <p>La mayoría abarcaron actividades o resultados relacionadas con regímenes públicos (p) voluntarios (v): Albania (p), Angola (p), Bangladesh (v), Benin (v), Burkina Faso (v), Cabo Verde (p/v), Camerún (p), China (p), República Democrática del Congo (v), Egipto (p), Etiopía (p/v), Filipinas (p/v), Gambia (v), Guatemala (v), Guinea (p/v), Guinea-Bissau (p/v), Haití (v), Honduras (p/v), India (v), Indonesia (p/v), República Democrática Popular Lao (p), Malí (p/v), Mauritania (p), Mozambique (p/v), Namibia (p), Nepal (p/v), Perú (v), Santo Tomé y Príncipe (p/v), Senegal (v), Sierra Leona (p), Sri Lanka (p/v), Sudáfrica (p), Sudán (p), Tailandia (p/v) y República Unida de Tanzania (v).</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sudáfrica: la cobertura del Fondo del Seguro de Desempleo se ha extendido a los trabajadores domésticos y a los jardineros; ■ Bangladesh: un proyecto de cooperación técnica de capacitación de la mujer mediante el empleo y la salud, «Women's Empowerment through Employment and Health», facilitará el acceso a los sistemas de atención de salud viables a través de los microseguros de enfermedad; ■ Indonesia: el programa relativo a la seguridad social para los trabajadores (JAMSOSTEK) ha empezado a extender su cobertura al sector de la economía informal. La ampliación de la cobertura incluirá prestaciones en materia de pensiones y en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como indemnizaciones por defunción. El programa JAMSOSTEK se ajusta a las recomendaciones del proyecto de reestructuración del sistema de seguridad social «Restructuring the Social Security System», que finalizó en diciembre de 2002.
<i>(La meta de un indicador sobre este mismo tema para 2000-2001 fue ampliar la seguridad social en 15 Estados Miembros, y se notificaron resultados en 13.)</i>		

Indicadores de logro	Metas	Resultados
3a.2 Estados Miembros que emprenden actividades encaminadas a mejorar la arquitectura financiera y la gobernanza de los sistemas y regímenes de seguridad social nacionales.	15 Estados Miembros.	<p>28 Estados Miembros: Argentina, Benin, Burkina Faso, Camerún, Chile, China, Chipre, Dominica, Gabón, Ghana, Guinea, Guyana, India, Indonesia, Kuwait, Líbano, Madagascar, Malasia, Mauritania, Namibia, Níger, Panamá, Santa Lucía, Sri Lanka, Tailandia, República Unida de Tanzania, Viet Nam y Yemen.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Argentina: un análisis del presupuesto social ayudó al Gobierno a establecer sus obligaciones financieras con respecto al sistema de protección social en una situación de crisis y a formular políticas de reforma, como el Libro Blanco sobre la reforma de la protección social; ■ Chipre: una valoración actuarial y los resultados de una misión llevada a cabo posteriormente con miras a formular y analizar posibles reformas del régimen de pensiones constituyen en estos momentos la base de las consultas celebradas a nivel ministerial y con los interlocutores sociales, y ■ Ghana: un proyecto relacionado con el mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica (TC-RAM) respalda la aplicación de la nueva legislación nacional sobre seguros de enfermedad mediante el asesoramiento en materia de financiación de la atención para los indigentes, el establecimiento de un plan nacional de actividades y el asesoramiento sobre el sistema de financiación y la formulación del presupuesto sanitario nacional en general. <p><i>(La meta de un indicador muy parecido para 2000-2001 era 10 Estados Miembros, y el resultado fue 20 Estados Miembros más dos entidades.)</i></p>
3a.3 Estados Miembros en los que se elaboran y utilizan datos para formular estrategias y políticas destinadas a combatir la inseguridad económica y social.	12 Estados Miembros	<p>27 Estados Miembros.</p> <p>Se elaboraron datos sobre la seguridad social y económica y se prepararon documentos de política como propuestas para los responsables de la adopción de políticas en los países siguientes: Argelia, Barbados, Burkina Faso, Burundi, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Ecuador, Etiopía, Fiji, Ghana, Guatemala, Guinea-Bissau, Kiribati, Líbano, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Nigeria, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Senegal, Sierra Leona, República Unida de Tanzania, Venezuela y Zimbabue.</p> <p><i>(Una meta parecida fijada para 2000-2001 era 12 Estados Miembros, y el resultado fue 16.)</i></p>

Observaciones: Los indicadores y metas fijadas para 2002-2003 en esta esfera se han precisado más en el bienio 2004-2005, pero se ha mantenido la estructura básica. La demanda de asistencia técnica siguió siendo elevada durante el bienio, en especial en relación con los servicios de consulta, el asesoramiento actuarial y financiero, el examen de políticas y la cooperación técnica para ampliar la cobertura de la seguridad social y para reformar la arquitectura financiera y la gobernanza de los regímenes de seguridad nacionales. En cuanto al indicador 3a.1, el nuevo consenso tripartito sobre la seguridad social brindó una nueva oportunidad de ayudar a los Estados Miembros, pero la respuesta a las solicitudes de asistencia dependió en gran medida de los recursos extrapresupuestarios. Con respecto al indicador 3a.3, la elaboración de datos sobre la seguridad socioeconómica facilitó la formulación de políticas en varios países y sentó las bases para proporcionar respuestas de política adecuadas en otros. Ante la aparente falta de información fidedigna y consolidada sobre la inseguridad social y económica en muchos Estados Miembros, la primera medida para elaborar políticas y estrategias consistió en el acopio y análisis de datos, incluido el establecimiento de bases de datos. Se creó capacidad institucional para reunir información fidedigna y mantener bases de datos en los países arriba citados. Sobre la base del análisis de los datos y de los documentos de política presentados por 17 países africanos en la consulta técnica de Dar es-Salam (mayo de 2002), se propusieron directrices para elaborar políticas y estrategias con miras a estructurar los sistemas de protección social en África.

Objetivo estratégico 3b: Condiciones de trabajo
– Los mandantes de la OIT perfilan y llevan a cabo
una acción eficaz para mejorar la seguridad y salud
y las condiciones de trabajo, dedicando especial atención
a las condiciones más peligrosas en el lugar de trabajo

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

3b. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p>3b.1 Estados Miembros en los que los mandantes refuerzan su capacidad en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la ratificación y la aplicación de las normas de la OIT, y la aplicación de sus repertorios de recomendaciones prácticas y guías, así como de los instrumentos y métodos de información y estadísticos en lo que atañe a la seguridad y salud.</p>	<p>40 Estados Miembros.</p>	<p>44 Estados Miembros.</p> <p>13 Estados Miembros ratificaron 20 convenios relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, a saber: Albania (núms. 174 y 176), Antigua y Barbuda (núms. 155 y 161), China (núm. 167), República de Corea (núm. 170), Egipto (núm. 129), Eslovaquia (núm. 184), Finlandia (núm. 184), Italia (núms. 167 y 170), Liberia (núm. 181), República de Moldova (núm. 184), Portugal (núm. 174), Sudáfrica (núm. 155) y Zimbabwe (núms. 155, 161, 162, 174 y 176).</p> <p>20 Estados Miembros utilizaron los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT y otros instrumentos y documentos para revisar y establecer leyes nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber: Bulgaria, República Checa, la Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela: Instrumento Andino sobre Seguridad y Salud en el Trabajo), Egipto, Georgia, Guyana, Kazajistán, Líbano, Marruecos, Mauricio, Santa Lucía, Serbia y Montenegro, Siria, Sudáfrica, República Unida de Tanzania y Uzbekistán.</p> <p>3 Estados Miembros recurrieron a las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT (ILO-MS 2001) para elaborar directrices nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber: Alemania, China y México.</p> <p>8 Estados Miembros promovieron guías sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, instrumentos estadísticos y métodos para crear capacidad nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber: Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, China, Polonia, Rumania y Viet Nam.</p> <p>6 Estados Miembros establecieron un centro de información OIT/CIS sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber: Antigua y Barbuda, Canadá, Costa Rica, Gabón, República Islámica del Irán y Ucrania.</p> <p>3 Estados Miembros llevaron a cabo reformas sustanciales de sus inspecciones del trabajo, a fin de modernizar las funciones y métodos de inspección, a saber: Bulgaria, Luxemburgo y Viet Nam.</p> <p><i>(En 2000-2001, hubo varios indicadores y metas ligeramente distintos en relación con las cuestiones de seguridad y salud. La meta de un indicador relativo a la adopción de repertorios de recomendaciones prácticas era 20 Estados Miembros, y el resultado fue 28, más el Parlamento Europeo.)</i></p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p>3b.2 Estados Miembros en los que se emprenden programas nacionales de acción en determinados sectores y con respecto a ciertos agentes nocivos.</p>	8 Estados Miembros.	<p>5 Estados Miembros.</p> <p>Australia: tras un proceso de adopción tripartito, se puso en marcha una estrategia nacional sobre seguridad y salud en el trabajo para 2002-2012 con metas detalladas, a la que seguirán planes de acción y reformas de la reglamentación.</p> <p>Bangladesh: se puso en marcha un proyecto de formación OIT/PNUD para formar a los desguazadores de buques, con miras a que realicen su trabajo de forma segura, higiénica y respetuosa con el medio ambiente.</p> <p>Benin: se establecieron un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y planes de acción operacionales.</p> <p>Burkina Faso: se adoptó y estableció un plan de acción y de política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>República de Moldova: se puso en marcha un programa nacional sobre seguridad y salud en la agricultura, a raíz de la ratificación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y gracias a los fondos de la OIT para promover el diálogo social con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura.</p> <p><i>(La meta de un indicador parecido para 2000-2001 era 8 Estados Miembros, y el resultado fue 8.)</i></p>
<p>3b.3 Estados Miembros cuyas instituciones locales utilizan instrumentos y métodos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas y en el sector informal.</p>	8 Estados Miembros.	<p>16 Estados Miembros.</p> <p>Instituciones de 13 Estados Miembros están aplicando la metodología del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (Programa WISE) o adaptaciones del programa para los trabajadores rurales y domésticos. Estos son: Argentina, Benin, Bulgaria, Camboya, Chile, Colombia, Haití, Japón, República Democrática Popular Lao, Mongolia, Tailandia, Túnez y Viet Nam.</p> <p>Bangladesh: en el marco de un proyecto de cooperación técnica relativo a un enfoque participativo de la mejora de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en la industria del vestido de Bangladesh se han elaborado manuales de formación que están utilizando instituciones focales para introducir continuas mejoras en las condiciones de trabajo en las industrias del vestido.</p> <p>Indonesia: <i>Indonesia Business Links</i> está recurriendo a la ayuda técnica de la OIT para un programa de acción conjunto experimental destinado a las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la industria del cuero. Se ha brindado formación en el uso de los instrumentos y metodologías de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo en las PYME en el sector informal a gobiernos locales y regionales, consejos de PYME y socios de ONG.</p> <p>Lituania: una organización de empleadores está utilizando un manual de formación sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo, elaborado por la OIT y el Consejo Paritario de Seguridad en el Trabajo de Suecia, incluida su guía para facilitar los debates de los dirigentes y su lista de comprobación con miras a aumentar la capacidad de los empleadores para identificar situaciones peligrosas y aplicar prácticas de trabajo mejores.</p> <p><i>(La meta para 2000-2001 era 6 Estados Miembros, y el resultado fue 6.)</i></p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p>3b.4 Estados Miembros que ratifican y aplican las normas de la OIT sobre el trabajo y la familia, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo y en los cuales se elaboran y emplean datos pertinentes sobre el particular con miras a la formulación de políticas.</p>	15 Estados Miembros.	<p>23 Estados Miembros.</p> <p>9 Estados Miembros ratificaron convenios de la OIT, a saber: Albania (núm. 177), Bélgica (núm. 132), Brasil (núm. 171), Eslovaquia (núms. 156 y 171), Lituania (núm. 183), Luxemburgo (núm. 172), Países Bajos (núm. 177), Rumania (núm. 183) y Suecia (núm. 175).</p> <p>14 Estados Miembros elaboraron datos para la formulación de políticas sobre el tiempo de trabajo y sobre el trabajo y la familia, a saber: Brasil, República Checa, Chile, China, Chipre, República de Corea, Hungría, Jamaica, Japón, Kenya, Mauricio, México, Perú y Federación de Rusia.</p> <p><i>(La meta para 2000-2001 de un indicador sobre este mismo tema era 10 Estados Miembros que elaboraban datos sobre la protección de la maternidad y otras cuestiones, y que los utilizaban con miras a la formulación de políticas, y el resultado fue 4.)</i></p>
<p>3b.5 Estados Miembros que formulan políticas y programas relativos a la igualdad de trato para las mujeres y los hombres migrantes y contra su trata.</p>	8 Estados Miembros.	<p>15 Estados Miembros: Albania, Bahrein, Bélgica, Chile, Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela), República de Corea, Irlanda, Mauricio, Mongolia, Nepal y Tailandia.</p> <p>Entre los ejemplos, cabe citar los siguientes:</p> <p>Bélgica: a principios de 2003, el Parlamento adoptó leyes nacionales inspiradas en el informe de la OIT sobre la discriminación en Bélgica.</p> <p>Chile: el Gobierno ha presentado un nuevo proyecto de ley al Parlamento sobre políticas de migración para el que solicitó la opinión y las recomendaciones de la OIT.</p> <p>República de Corea: el Gobierno ha adoptado una nueva ley que prevé la admisión y el empleo temporales de trabajadores extranjeros, con el apoyo y la asistencia de los informes y el asesoramiento de la OIT.</p> <p><i>(En 2000-2001, hubo dos indicadores en esta esfera, uno con una meta de 3 Estados Miembros que ponían en marcha programas y cuyo resultado fue 7, y otro con una meta de 5 Estados Miembros con nueva legislación y cuyo resultado fue 5.)</i></p>
<p>3b.6 Estados Miembros que han incorporado en sus planes nacionales de acción para combatir el VIH/SIDA un componente relativo al mundo del trabajo, así como iniciativas en los lugares de trabajo en las que participan los mandantes tripartitos de la OIT.</p>	20 Estados Miembros.	<p>37 Estados Miembros: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Dominica, Egipto, Etiopía, Filipinas, Ghana, Guyana, India, Indonesia, Jamaica, Lesotho, Malasia, Malawi, Mozambique, Namibia, Nepal, Papua Nueva Guinea, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Ucrania, Uganda, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.</p> <p>Africa Meridional: se elaboraron planes de acción a corto y medio plazo para abordar los problemas subregionales del VIH/SIDA en el sector del transporte en 8 Estados Miembros. En 4 Estados Miembros se trataron problemas relacionados con el VIH/SIDA en el sector informal. Se llevaron a cabo estudios pertinentes sobre políticas, legislación y socioeconomía en 10 Estados Miembros con miras a elaborar planes de acción nacionales.</p> <p>El Caribe: en mayo de 2002, mandantes de la OIT de los 15 países de esa región adoptaron una plataforma de acción sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en el Caribe. Entre las medidas complementarias, cabe citar la firma de un Memorandum de Entendimiento sobre el VIH/SIDA entre la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF) y la Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU) en junio de 2003.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>En mayo de 2003, la Secretaría del Foro de las Islas del Pacífico adoptó una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo basada en el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT al respecto.</p> <p>(La meta para 2000-2001 de un indicador sobre este mismo tema pero menos específico era 10 Estados Miembros, y el resultado fue 10.)</p>

Observaciones: Los indicadores y las metas para 2004-2005 se han precisado más, y ahora hay un solo indicador para cada una de las cuatro esferas principales del nuevo epígrafe sobre la protección social, a saber, seguridad y salud en el trabajo, condiciones de empleo, migrantes y VIH/SIDA. Ello posibilitará medidas más específicas para las actividades de la OIT relativas a las condiciones de trabajo.

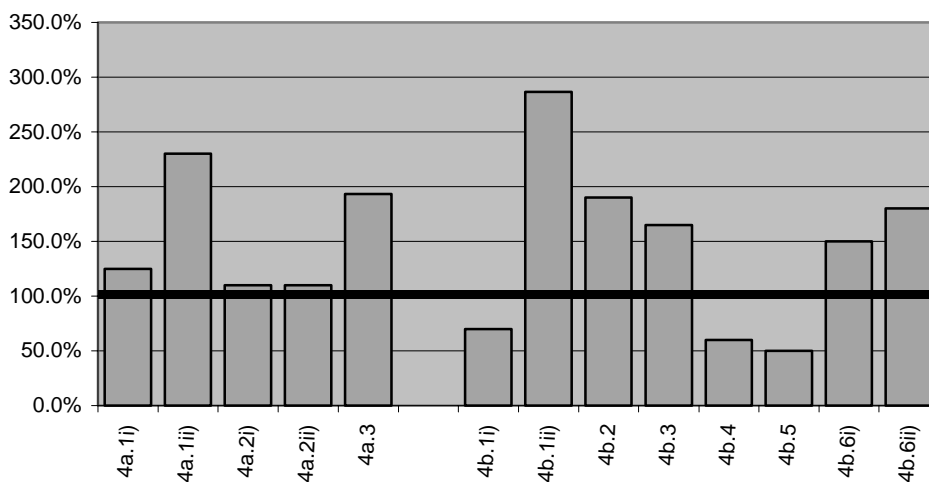
Incorporación del VIH/SIDA a la legislación que respalda la integración regional en África

En 1999, los 16 Estados miembros de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA)¹ comenzaron a trabajar para elaborar una ley uniforme sobre derecho del trabajo (*Acte uniforme en droit du travail*). Esa ley común tendrá efectos importantes en los trabajadores y los empleadores. Dadas las repercusiones del VIH/SIDA en el mundo del trabajo, la OIT hizo esfuerzos por sensibilizar a la Comisión de Expertos de la OHADA de las ventajas de incorporar disposiciones que protejan los derechos de los trabajadores infectados y afectados por el VIH/SIDA en la futura ley aportando contribuciones a la reunión de la Comisión celebrada en febrero de 2002. A principios de 2003, el proyecto de ley contenía disposiciones relativas al VIH/SIDA, y en abril de 2003 se solicitó a la OIT que formulase observaciones sobre dicho proyecto. Utilizando el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* como referencia, se incorporaron varias propuestas de mejora en el proyecto final de ley, que está siendo examinado por los países pertinentes con miras a su adopción.

¹ Benin, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Malí, Níger, Senegal y Togo.

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

Porcentaje de metas alcanzadas: diálogo social



74. El diálogo social es un instrumento esencial para el desarrollo y la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Con el fin de realizar de forma plena y efectiva su potencial, se debe prestar atención a los factores básicos que lo hacen posible, a saber: la capacidad de los interlocutores sociales y de los gobiernos, por un lado, y el desarrollo y el apoyo de las instituciones que permiten dicho diálogo en diferentes niveles, por otro. La combinación de estos elementos puede crear un entorno propicio para que los mandantes de la OIT hagan oír su voz de forma efectiva respecto de las cuestiones económicas y sociales que les preocupan.
75. Los desafíos que plantea la realización del potencial del diálogo social son de sobra conocidos: la falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar de forma significativa en el debate en todos los niveles; la relativa debilidad de los ministerios gubernamentales para emprender dicho diálogo de manera efectiva; la existencia de leyes obsoletas; y la inexistencia de estructuras respaldadas por los gobiernos en que puedan enmarcarse los procesos de diálogo social. El nuevo entorno y los nuevos actores introducidos por la globalización agravan estos desafíos.
76. La labor de la Oficina durante el bienio se planificó para abordar dichos obstáculos. Especialmente importante fue el trabajo realizado para llevar a cabo el seguimiento de la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia en 2002. La Oficina emprendió la recopilación sistemática de información para conocer exhaustivamente el estado actual del tripartismo y del diálogo social — sus virtudes, sus deficiencias y sus vacíos. Las respuestas apuntaron a la necesidad de realizar esfuerzos significativos y de crear oportunidades para avanzar a un ritmo mayor. Este análisis servirá de base para la aplicación del plan de acción que se establecerá en los ámbitos nacional y mundial en el próximo bienio, con el principal objetivo de demostrar el valor añadido del diálogo social como instrumento para abordar las importantes cuestiones a las que se enfrentan los mandantes tripartitos de la OIT.

Hechos más destacados

77. Una de las prioridades era fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos para que se adentraran en ámbitos nuevos e innovadores. Un excelente ejemplo es el trabajo relativo a los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP), que ha producido resultados alentadores. Era evidente que los empleadores y los trabajadores — y con frecuencia los ministerios de trabajo — no estaban participando en este importante proceso de lucha contra la pobreza. Mediante la prestación de asistencia técnica específica en relación con los DELP y los esfuerzos posteriores por promover la implicación tripartita, la participación de estos grupos ha aumentado en algunos Estados Miembros. Además, el contenido de los planes ha empezado a reflejar cuestiones que preocupan a los mandantes, como el empleo y la igualdad de género.
78. En muchos países, el diálogo social desempeñó un papel decisivo en una gran variedad de procesos, como la elaboración de políticas de empleo, la reestructuración industrial, la privatización, el fortalecimiento de la administración del trabajo, la reforma de la legislación laboral y la creación de nuevos mecanismos para la prevención y la solución de conflictos laborales. Por ejemplo, el diálogo social desempeñó un papel fundamental en las reformas sociales y económicas llevadas a cabo por los países de Europa Central y Oriental para integrarse en la Unión Europea. Se continúa prestando asistencia a estos Estados Miembros en sus intentos por mejorar sus instituciones y procesos de diálogo social y por reformar su legislación laboral con el fin de establecer un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad. También supuso un avance significativo — especialmente en África Meridional — el establecimiento y la puesta en marcha de procedimientos de solución de conflictos, una condición necesaria para la estabilidad del mercado de trabajo y el aumento de la paz y la prosperidad en el ámbito social.

- 79.** En el bienio se llevaron a cabo varias actividades normativas importantes. En su 91.^a reunión de junio de 2003, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó conclusiones y recomendaciones relativas al ámbito de la relación de trabajo⁶. La Conferencia adoptó conclusiones que desbrozan el camino para actividades futuras de la OIT, como la posible elaboración de un instrumento que clarifique la situación en el empleo cuando la relación de trabajo esté encubierta y la puesta en marcha de un programa de investigación y cooperación técnica sobre una diversidad de cuestiones.
- 80.** En la misma reunión, la Conferencia adoptó con carácter urgente el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185). En medio de las repercusiones de los sucesos del 11 de septiembre de 2001, este importante logro fue posible gracias al establecimiento consensuado de un equilibrio entre la protección de los derechos de la gente de mar, los intereses de seguridad nacional y las normas del comercio marítimo, lo que puso de manifiesto la capacidad de la OIT para abordar cuestiones pertinentes y apremiantes de forma oportuna.
- 81.** Por otro lado, se produjeron avances considerables en relación con la refundición de más de 60 instrumentos marítimos en un único documento simplificado. El examen y la adopción de este innovador instrumento por la Conferencia Internacional del Trabajo están previstos para 2005.

Organizaciones de empleadores

- 82.** La existencia de organizaciones de empleadores eficaces es indispensable para que la OIT pueda desempeñar con éxito su labor en cualquier país. En consecuencia, la creación de capacidad sigue siendo un método importante para fortalecer las organizaciones de empleadores. En un contexto de globalización creciente, la atención se ha centrado en la prestación de servicios prioritarios para los empleadores, entre ellos el fortalecimiento de la competitividad en los ámbitos empresarial y nacional en lo que respecta a las relaciones en el lugar de trabajo, la productividad, la responsabilidad social de las empresas y el desarrollo de los recursos humanos en todos los niveles.
- 83.** El proceso de los DELP ha sido un desafío especial porque en él se aborda la pobreza — una importante cuestión social respecto de la cual los empleadores tienen que seguir esforzándose por definir y promover las medidas que han de tomar. Se hizo hincapié en que la economía informal era un ámbito específico en el que tenían que centrarse más organizaciones de empleadores. Tras las discusiones mantenidas por los empleadores en Ginebra y sobre el terreno acerca de la resolución relativa al trabajo decente y la economía informal adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, éstos elaboraron junto con los trabajadores una propuesta común — cuya financiación correría a cargo del superávit de 2000-2001 — cuyo objetivo principal era ayudar a los trabajadores y a los empleadores a crear servicios destinados a la economía informal. El Pacto Mundial también fue uno de los ejes del programa de los empleadores, ya que en éste se insistió en la sensibilización de las organizaciones de empleadores acerca de dicho Pacto y en la aplicación de sus principios laborales por las empresas afiliadas.
- 84.** En 2002 se elaboró una estrategia de cooperación técnica en la que se establecían los parámetros generales y los temas prioritarios de las actividades. Esta estrategia se está utilizando junto con las discusiones y las negociaciones en curso con las organizaciones de empleadores para elaborar programas que garanticen el protagonismo y la implicación de

⁶ OIT, Informe V, *El ámbito de la relación de trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003.

los empleadores. Los programas se centran en las perspectivas de desarrollo de las organizaciones de empleadores y reflejan sus necesidades y sus posibilidades de acción. El hecho de garantizar que las prioridades identificadas por las organizaciones de empleadores no queden en un segundo plano debido a que se preste más atención a cuestiones menos esenciales supone un desafío continuo.

- 85.** Tras la adopción de la estrategia de cooperación técnica se insistió cada vez más en la importancia de un enfoque estratégico para posibilitar el desarrollo institucional. Se siguió subrayando la necesidad de que las organizaciones de empleadores contaran con personal profesional, lo que tuvo un impacto en algunos países. En algunas regiones puede ser necesario invertir los esfuerzos no sólo en las principales organizaciones de empleadores, sino también en las asociaciones y federaciones de afiliados con el fin de propiciar un mejor aprovechamiento de los recursos de la OIT. El impacto puede quedar atenuado si con cada organización se abordan demasiadas cuestiones. Así pues, los temas se están preparando con el objetivo de mejorar la cohesión de los programas y el impacto en el ámbito nacional. Por otro lado, el enfoque actual de la Oficina de Actividades para los Empleadores incluye una estrategia integrada de evaluación. También se han emprendido evaluaciones del impacto de las actividades técnicas desde una perspectiva temática o geográfica con el fin de mejorar la elaboración y la puesta en marcha de los proyectos.

**Extensión de la representación de las organizaciones de empleadores
a las empresarias de la República Árabe Siria, Qatar y Omán**

En estos tres países, la OIT está prestando apoyo a las asociaciones nacionales de empleadores para que incluyan y respalden más a las empleadoras y empresarias. En cada país, las oportunidades eran un tanto diferentes: la OIT logró que la Cámara de Comercio e Industria de Omán contemplase la promoción de la participación de la mujer como parte del proceso prioritario de «omanización»; en la República Árabe Siria, la organización de empleadores contaba con un comité de empresarias que necesitaba asistencia en materia de planificación estratégica; por último, en Qatar existía interés por prestar servicios para promover las iniciativas empresariales de las mujeres. Se han producido avances en los tres países en cuanto al reconocimiento de las empleadoras y las empresarias como fuente de nuevas afiliaciones y apoyos para las organizaciones de empleadores, aunque dichos avances son en cierta medida más lentos que lo esperado debido a los cambios de gestión y a la falta de fondos para proyectos específicos en la República Árabe Siria y Qatar. No obstante, sigue habiendo un gran interés, y en Omán ha aumentado el reconocimiento del importante papel que las mujeres omaníes desempeñan en el crecimiento de la economía.

Organizaciones de trabajadores

- 86.** La Oficina de Actividades para los Trabajadores centró su trabajo en la reducción de la pobreza y el desarrollo basado en los derechos, el trabajo decente y la protección social. Esto contribuyó de forma decisiva al aumento de la capacidad de los sindicatos de influir en los programas económicos y sociales. En el proceso de elaboración de los DELP, los sindicatos están reivindicando su derecho a ser consultados en relación con la elaboración y aplicación de los marcos sociales y económicos.
- 87.** Un número mayor de organizaciones de trabajadores adoptaron y aplicaron planes estratégicos y utilizaron el diálogo social como herramienta transversal para lograr sus objetivos. La tecnología de la información y la comunicación y la formación a distancia fueron las características más valiosas de los programas educativos de los trabajadores, ya que facilitaron la difusión de información sobre cuestiones relativas al mundo del trabajo. La introducción de una perspectiva de género en todas las actividades provocó que las organizaciones de trabajadores tuvieran más en cuenta las consideraciones de género y las cuestiones relativas a la igualdad en el desempeño de su labor.
- 88.** Durante el bienio se puso en marcha una estrategia integrada de cooperación técnica con fondos procedentes del presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios. Esta

estrategia de amplia base tenía como principal objetivo fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores en tanto que interlocutores sociales competentes y efectivos para el tripartismo y el diálogo social. Esta estrategia tuvo como resultado un mejor aprovechamiento de los recursos para la creación y mejora de servicios, como el establecimiento de cooperativas de trabajadores. Se logró una mayor complementariedad en la determinación de las prioridades operativas respecto de las normas del trabajo gracias a la colaboración de la Oficina con los sindicatos y las federaciones industriales nacionales e internacionales.

- 89.** Este enfoque más coherente y estratégico contribuyó al logro de resultados significativos. Los sindicatos consolidaron su representación, su viabilidad financiera y su impacto en la economía informal acercándose a las estructuras sindicales independientes y sindicando a los trabajadores de la economía informal, entre otras medidas. Los sindicatos también empezaron a prestar nuevos servicios a los colectivos vulnerables, lo que les permitió presentar a las autoridades reivindicaciones específicas relativas a la mejora de los derechos de los trabajadores. Los proyectos en materia de trabajo infantil se ampliaron a nuevas regiones (Europa Central y Oriental y América Latina). Se celebró un coloquio sobre el trabajo decente en la agricultura que se centró en los déficit y los obstáculos existentes y en el que se definieron estrategias para promover el mandato de la OIT en el contexto de la rápida globalización de la agricultura, con un énfasis especial en la seguridad y la salud en el trabajo y en las condiciones de empleo.

Fortalecer las capacidades de los sindicatos de Etiopía y Ghana para que participen en la elaboración de las políticas económicas y sociales de ámbito nacional

En muchos países no se suele consultar a los sindicatos en lo que respecta a la elaboración y puesta en marcha de las políticas sociales y económicas. Esta falta de participación conlleva que muchas cuestiones que preocupan a los trabajadores se traten de forma marginal o no se traten en absoluto. El objetivo a largo plazo de la OIT de fortalecer la capacidad de los sindicatos para que participen de forma efectiva en los procesos de elaboración de políticas puede ilustrarse mediante los resultados obtenidos recientemente en Etiopía y Ghana. Los programas de fortalecimiento de las capacidades puestos en marcha por la OIT han tenido como consecuencia que estas organizaciones estén reivindicando en la actualidad su derecho a ser consultadas en la elaboración y aplicación de todas las futuras políticas sociales y económicas. Los sindicatos de Etiopía han creado un grupo de trabajo encargado de preparar un documento de establecimiento de criterios en el que queden reflejadas sus preocupaciones respecto del DELP que está en proceso de elaboración. El apoyo de la OIT ha dado sus frutos en cuanto a resultados específicos; asimismo, la OIT ha ayudado a los sindicatos de ambos países a establecer vínculos más sólidos con otros grupos fundamentales de la sociedad civil.

Estrategias

- 90.** Las prioridades para el bienio se centraron en las estrategias encaminadas a contribuir al fortalecimiento de los marcos jurídicos, las instituciones y los procesos para el diálogo social; a conferir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representatividad, influencia y eficacia; y a desarrollar los conocimientos sobre las cuestiones laborales y sociales. El énfasis continuado en la planificación estratégica posibilitó que ésta se convirtiera en un marco de referencia para las intervenciones, y se produjo un aumento de la comprensión, la aceptación y el índice de adopción de este enfoque por los interlocutores sociales.
- 91.** La generación de confianza y de un sentimiento de protagonismo en los mandantes es extremadamente importante. El mantenimiento adecuado de consultas — especialmente en las primeras fases — es un elemento fundamental de este protagonismo. Aunque el establecimiento de esta base puede constituir un desafío — especialmente en los países donde no existe el hábito o la cultura del diálogo social —, ésta es necesaria para garantizar la participación de los mandantes y la aplicación exitosa de las políticas. Por ejemplo, el impulso generado por el trabajo que se está realizando respecto de la

refundición de los instrumentos marítimos pone de manifiesto las posibilidades que ofrece la generación de un sentimiento de protagonismo.

- 92.** El Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo creado en 2002 fusionó estos tres componentes sustantivos, lo que se tradujo en un fortalecimiento de todos ellos y en la prestación de un servicio más integrado a los mandantes.

Mejorar la formación de los funcionarios principales encargados de la administración del trabajo en el África francófona

Con el fin de mejorar el funcionamiento de la administración del trabajo en el África francófona, la OIT ha emprendido la labor de concienciar a los secretarios generales o jefes de gabinete de los ministerios encargados de la administración del trabajo de los países miembros del CRADAT (Centro Regional Africano de Administración del Trabajo)¹ sobre la importancia de su misión, así como de proporcionarles las herramientas necesarias para mejorar su gestión.

Con esta finalidad, el Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social (IFP/DIALOGUE) ha organizado en la región una serie de seminarios centrados en los siguientes temas:

- la importancia de los recursos humanos y de las comunicaciones en un ministerio. Como resultado de esta intervención, el CRADAT ha creado un diploma de estudios superiores especializados (DESS) en recursos humanos, que se puso en marcha en marzo de 2003;
- la elaboración de políticas de empleo y de trabajo, la planificación estratégica como método para la puesta en marcha de políticas, y la aplicación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
- herramientas de gestión adaptadas a las administraciones del trabajo.

La intervención de IFP/DIALOGUE ha reforzado la posición de los responsables de la administración del trabajo en los ministerios y mejorado sus competencias en materia de gestión.

¹ Los países miembros del CRADAT son 18, a saber: Benin, Burkina Faso, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Congo, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Djibouti, Gabón, Guinea, Malí, Mauritania, Níger, Rwanda, Senegal y Togo.

- 93.** Tras la realización de consultas y de un examen exhaustivos, el Consejo de Administración aprobó un importante cambio en el enfoque del trabajo orientado a sectores específicos. En un esfuerzo por aumentar la flexibilidad, maximizar el impacto y mejorar el funcionamiento del Programa de Trabajo Decente mediante el diálogo social sectorial, el nuevo enfoque no se basará únicamente en la celebración de reuniones, sino que se ajustará a las necesidades y potencial de cada sector y, lo que es muy importante, abarcará la introducción de programas de acción.
- 94.** Se realizaron esfuerzos considerables por ampliar la red de colaboradores de la OIT en las actividades sectoriales. Se hizo hincapié en la colaboración estrecha con las instituciones financieras internacionales — especialmente con el Banco Mundial — en relación con el proceso de los DELP. Asimismo, la Organización Marítima Internacional y la Organización de Aviación Civil Internacional colaboraron de forma significativa en el trabajo relativo a los documentos de identificación de la gente de mar, la seguridad en los puertos y la refundición de los instrumentos marítimos. La colaboración con la Unión Europea se intensificó, por ejemplo, mediante el fortalecimiento del diálogo social sectorial y el tratamiento de cuestiones como las políticas salariales, las políticas laborales, el envejecimiento y la igualdad.
- 95.** Se hizo especial hincapié en la mejora de la coordinación y la cooperación en los proyectos de asistencia técnica con el fin de mejorar su diseño, difundir las enseñanzas extraídas de su aplicación y evaluación, y aumentar su eficacia. En la planificación del trabajo estratégico se aprovecharon al máximo los proyectos de cooperación técnica para

complementar y consolidar el trabajo realizado con los fondos procedentes del presupuesto ordinario.

96. Se puso en marcha una base de datos de forma experimental, y se emprendieron investigaciones sobre cuestiones como el diálogo social y la productividad. La creación de un portal Web en forma de «ventana única de información múltiple» permitió a los usuarios de sectores específicos acceder a todo el material pertinente de la OIT relativo a un determinado sector — como informes, normas, códigos de recomendaciones prácticas, directrices y manuales —, así como a fuentes externas de información a través de enlaces.

Enseñanzas extraídas

97. El trabajo realizado en el marco del seguimiento de la resolución relativa al tripartismo y el diálogo social adoptada por la Conferencia indica que todavía queda mucho por hacer para realizar plenamente el potencial del diálogo social. Por ejemplo, se tiene la impresión de que la OIT ha concedido demasiada importancia a la forma y a los procesos del diálogo social en lugar de sacar el máximo provecho del mismo como instrumento fundamental para la elaboración y la ejecución de políticas. Es importante demostrar el valor añadido del diálogo social para abordar y resolver las cuestiones sustantivas con el fin de evitar su marginalización. A pesar de ello, en el ámbito nacional se aboga de forma clara y firme por un mayor aprovechamiento del mecanismo de creación de consenso que representa el diálogo social.
98. Para que el seguimiento de la resolución sea eficaz, la asistencia ha de prestarse con fines específicos, los objetivos han de ser claros y las metas deben ser mensurables. Partiendo de las enseñanzas extraídas en este bienio, el plan de seguimiento tendrá componentes nacionales y mundiales. En el ámbito nacional en particular, dicho plan se basará en el trabajo que ya está en curso — como los programas piloto sobre trabajo decente y los DELP — y tendrá como objetivo no sólo servir de apoyo a los mecanismos de diálogo social, sino también convertir dichos mecanismos en instrumentos para abordar las prioridades nacionales.
99. La labor realizada por la OIT para ayudar a los mandantes en la elaboración de los DELP produjo resultados alentadores. En algunos países de todas las regiones, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los ministerios que sistemáticamente habían quedado relegados del proceso están empezando ahora a participar en él, lo que afecta positivamente al contenido de estos planes. No obstante, queda mucho trabajo por hacer, y los contactos con las instituciones financieras internacionales que se han establecido en el ámbito nacional deberán mantenerse con el fin de garantizar la participación continuada de los mandantes de la OIT en el proceso.
100. Tanto en la resolución de la Conferencia relativa a la economía informal como en la discusión que precedió a la adopción de la misma se subrayaron las dificultades que planteaba la participación efectiva de esta gran parte de la fuerza de trabajo y se señaló la necesidad de adoptar nuevos enfoques. En el próximo bienio, los recursos se destinarán a la ampliación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que abarquen la economía informal. Se están elaborando nuevas estrategias para ayudar a los ministerios de trabajo y de asuntos sociales a modernizar sus servicios de forma coherente, incluida su capacidad de responder a las necesidades de la economía informal.
101. En resumen, la labor que se realizará en el próximo bienio girará en torno al seguimiento de dicha resolución. A partir del trabajo y de las enseñanzas extraídas en este bienio, los esfuerzos se invertirán no sólo en el fortalecimiento de la capacidad y los procesos, sino ante todo en la utilización del diálogo social para abordar y resolver cuestiones sustantivas y en la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente en el ámbito nacional.

Objetivo operativo 4a: Interlocutores sociales
– Se refuerzan la representación, los servicios
y la influencia de los interlocutores sociales

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

4a. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4a.1 Organizaciones de empleadores o de trabajadores que prestan servicios nuevos o mejores a sus afiliados o que refuerzan su capacidad para prestar dichos servicios.	i) Organizaciones de empleadores de 20 Estados Miembros.	<p>Las organizaciones de empleadores de 25 Estados Miembros prestaron servicios nuevos o mejores en las 5 esferas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ servicios relacionados con el VIH/SIDA – Camerún (planes de acción en el ámbito empresarial en materia de VIH/SIDA); Jamaica (Memorando de Entendimiento con los sindicatos para proporcionar formación y educación de forma conjunta y por separado sobre la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo); Nepal y Zambia (códigos de conducta sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo); ■ servicios relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo – Barbados (contratación de personal, publicaciones y directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo para los afiliados); Bolivia (nuevo servicio de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo); República Dominicana (programa promocional y cursos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo); Níger (nuevos servicios de asesoramiento sobre la seguridad y la salud en el trabajo); y Swazilandia (cursos sobre la seguridad y la salud en el trabajo); ■ servicios de formación – Africa Central (UNIPACE (Unión de Empleadores de Africa Central) creó un centro subregional de formación); El Salvador (programa permanente para la formación de los dirigentes empleadores); Nepal (nuevos servicios de formación); y Viet Nam (adquisición de capacidad para proporcionar formación en relación con los principios laborales del Pacto Mundial); ■ servicios en materia de relaciones laborales/profesionales – Colombia (nuevo servicio de asesoramiento en relaciones laborales); Indonesia (nuevo centro de servicios en materia de relaciones laborales); y Federación de Rusia (centro analítico para promover el diálogo social y establecer una nueva pauta de relaciones laborales); ■ desarrollo de los recursos humanos y otros servicios – Filipinas (creación de una división de responsabilidad social de las empresas encargada de las cuestiones relativas al Pacto Mundial, de las prácticas en materia de igualdad de oportunidades de empleo y de los aspectos relacionados con el VIH/SIDA); Guatemala (servicio de comunicaciones de ámbito empresarial); India (nuevo producto de información o prácticas innovadoras de compensación); Malasia (nueva capacidad para prestar servicios de referencia en la esfera del desarrollo de los recursos humanos); México (mejores servicios de perfeccionamiento del personal directivo para las federaciones afiliadas); Uganda (promoción de la importancia de las prácticas óptimas en la gestión de los recursos humanos, incluida la negociación colectiva y la solución de conflictos)

En 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a las organizaciones de empleadores de un total de 53 Estados Miembros y territorios, los cuales se enuncian a continuación: Arabia Saudita, Bangladesh, Barbados, Bolivia, Bulgaria, Camboya, Camerún, Colombia, Comoras, Côte d'Ivoire, Croacia, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Etiopía, Fiji, Filipinas, Gambia, Ghana, Guatemala, Guinea-Bissau, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Jamaica, Kiribati, Kuwait, Madagascar, Malasia, Malí, México, Nepal, Níger, Omán, Papua Nueva Guinea, Qatar, Federación de Rusia, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Uganda, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe, así como los cinco países representados en UNIPACE y los territorios bajo la Autoridad Palestina.

(En 2000-2001, la meta fijada para un indicador ligeramente diferente era 20, y el resultado fue más de 40.)

ii) Organizaciones de trabajadores de 30 países.

Las organizaciones de trabajadores prestaron servicios nuevos o mejores en un total de 69 Estados Miembros y países en las 6 diferentes esferas que se enuncian a continuación:

- Educación general de los trabajadores – ámbito mundial (fase experimental de la Global Labour University); Bangladesh, Camboya, Chile, China, Eritrea, Ghana, India, Mozambique, Pakistán, Perú, Tailandia, Trinidad y Tabago, Viet Nam y Zimbabwe (centros nacionales, planificación estratégica y programas de educación sistemática de los trabajadores); Belarús (creación de un periódico sindicalista independiente); Europa Central y Oriental y América Latina (programas de formación a distancia a través del Centro de Turín); y Venezuela (creación de un sitio Web y de un programa de formación a distancia para los afiliados);
- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo – Bahrein, Brasil, Bulgaria, Costa Rica, Egipto, Jordania, México, Nicaragua, Perú, Rumania, Senegal, Serbia y Montenegro, República Arabe Siria, Sudán, Venezuela y Yemen (programas nacionales de formación de los sindicatos en relación con la Declaración y los convenios fundamentales de la OIT); Bahrein, Líbano, Yemen y la Autoridad Palestina (proyecto de enmiendas al Código del Trabajo preparadas por los sindicatos con arreglo a los Convenios núms. 87 y 98); Camboya, China, Indonesia, Malasia, Uganda y Yemen (aumento del número de convenios colectivos con los sindicatos); Camboya, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malasia, Nicaragua y Senegal (creación de estructuras para promover y supervisar la Declaración y perseguir las violaciones de los Convenios núms. 87 y 98, lo que ha dado lugar a un aumento del número y la calidad de las quejas sometidas al Comité de Libertad Sindical); Costa Rica (acuerdo sobre comercio ético entre los trabajadores de las plantaciones bananeras y los empleadores de Noruega);
- Trabajo infantil – Benin, Botswana, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egipto, Ghana, Guinea, Honduras, Lesotho, Malawi, Nigeria, Sudáfrica, Swazilandia, Togo, Zambia y Zimbabwe (adopción de políticas y planes de acción para luchar contra el trabajo infantil); Camboya (establecimiento de un convenio colectivo en una plantación de caucho por el que se proporciona a las familias arroz por cada hijo que envían a la escuela); Croacia, Filipinas, India, República Islámica del Irán, Kirguistán y Senegal (planes de acción y programas de formación para luchar contra el trabajo infantil); Sudáfrica (firma de seis acuerdos locales denominados «Agricultores contra el Trabajo Infantil» por los empleadores de la agricultura comercial y las organizaciones sindicales);

- Servicios de empleo – Granada, Hungría, Federación de Rusia y Tailandia (ampliación de los conocimientos básicos de los afiliados sobre el impacto social y económico de las nuevas políticas comerciales y económicas); India (creación por mujeres rurales de 41 grupos de apoyo mutuo en distintos pueblos para abordar algunos aspectos relativos al desarrollo local, como el suministro eléctrico y de agua potable y la ayuda financiera mutua); Kuwait, República de Moldova, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria y Trinidad y Tabago (planes de acción sindical relativos a la globalización, la privatización y la economía informal);
- Servicios de protección social – Argelia, Bangladesh, Belice, República Democrática del Congo, Guinea, Malí, Mauritania, Senegal y Trinidad y Tabago (sensibilización de los sindicatos acerca de la seguridad y la salud en el trabajo y del VIH/SIDA en el lugar de trabajo); República Dominicana, Guatemala, Honduras y República de Moldova (preparación de materiales de formación específicos para la promoción del Convenio núm. 184); Ecuador y Perú (creación de un comité intersindical para promover la seguridad social y una cobertura universal en la que tengan cabida los trabajadores de la economía informal); Ex República Yugoslava de Macedonia (impresión y distribución de la serie de publicaciones titulada «Su salud y seguridad en el trabajo»);
- Diálogo social – Camboya (creación de un equipo de formación conjunto de trabajadores y empleadores para proporcionar capacitación en el ámbito empresarial); China (reciente creación de comités tripartitos); China e Indonesia (mayor participación de los sindicatos en las estructuras bipartitas y tripartitas, principalmente en lo que respecta a la tramitación de reclamaciones y a la prevención de conflictos); Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua y Panamá (realización de estudios nacionales sobre la situación de las organizaciones sindicales respecto del diálogo social y la consiguiente presentación de propuestas para la adopción de un programa tripartito de trabajo de ámbito subregional); Sri Lanka (creación de un centro de recursos de información para los sindicatos encargado de prestar asistencia a dichas organizaciones en la adopción de un enfoque integrado de las cuestiones laborales y sociales); Tailandia (realización de actividades conjuntas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover el diálogo social; celebración de los primeros talleres sobre la mediación voluntaria); Senegal (creación de un grupo especial de trabajo para contribuir al acuerdo nacional sobre el diálogo social);
- Nuevas estrategias para promover el trabajo decente en la agricultura en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible del sistema de las Naciones Unidas establecidos en el Coloquio internacional de trabajadores sobre el trabajo decente en la agricultura.

En 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a las organizaciones de trabajadores de un total de 82 Estados Miembros y territorios, los cuales se enuncian a continuación: Argelia, Argentina, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Belice, Benin, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Chile, China, Colombia, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eritrea, Ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Gambia, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia,

República Islámica del Irán, Jordania, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Líbano, Malasia, Malawi, Malí, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Pakistán, Panamá, Perú, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, Tailandia, República Democrática de Timor-Leste, Togo, Trinidad y Tabago, Uganda, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe, así como los territorios bajo la Autoridad Palestina.

(En 2000-2001, la meta fijada para un indicador ligeramente diferente era 30, y el resultado fue 50.)

Observaciones: Las metas establecidas se sobrepasaron en todos los casos. No obstante, en la mayor parte de la información recibida se hace hincapié en los servicios prestados por la OIT más que en el impacto real relativo a los servicios prestados por las organizaciones a sus afiliados y los beneficios resultantes. Es útil clasificar los servicios que las organizaciones prestaron o mejoraron, ya que dicha clasificación refleja los ámbitos específicos en que impactan los programas. Esto podría servir de base para que la OIT elabore estrategias más explícitas en futuros bienios y para que se establezcan indicadores de logro más precisos. Este indicador se ha retomado para 2004-2005, y las metas se han fijado en 35 Estados Miembros para las organizaciones de empleadores y en 40 Estados Miembros para las organizaciones de trabajadores.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4a.2 Organizaciones de empleadores o de trabajadores que ponen en marcha iniciativas prácticas o de política para ampliar su representación.	i) Organizaciones de empleadores de diez Estados Miembros.	<p>En el bienio ampliaron su representación las organizaciones de empleadores de 11 Estados Miembros y de una subregión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ en Benin y Guinea, las empresarias fueron las destinatarias de diversas actividades encaminadas a ampliar; ■ en Bosnia y Herzegovina se creó una nueva organización de empleadores; ■ en Costa Rica, el índice de afiliación aumentó en el ámbito provincial tras las mejoras realizadas en los servicios de información e investigación; ■ en Eritrea, la representación de los empleadores de las pequeñas y medianas empresas aumentó en un 10 por ciento; ■ en Guatemala, la representación de los empleadores de las pequeñas y medianas empresas aumentó gracias a la mejora de las actividades de información, investigación y comunicación; ■ en Indonesia, Omán, Qatar y la República Árabe Siria, las empresarias fueron las destinatarias de diversas actividades encaminadas a ampliar su representación en las organizaciones; ■ en Perú, 70 cámaras se afiliaron a las organizaciones nacionales de empleadores; ■ en Africa Meridional se creó un grupo de empleadores subregional en el seno de la SADC. <p>En 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a las organizaciones de empleadores de los siguientes 35 Estados Miembros: Arabia Saudita, Bahrein, Benin, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Eritrea, Fiji, Filipinas, Guatemala, Guinea, Indonesia, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Jordania, Kuwait, Níger, Omán, Papua Nueva Guinea, Perú, Qatar, Rumania, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda, Viet Nam, Yemen y Zambia.</p> <p><i>(En 2000-2001, la meta fijada para un indicador ligeramente diferente era 1, y el resultado fue más de 13.)</i></p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
	ii) Organizaciones de trabajadores de 30 países	<p>En el bienio se produjo un aumento de la representación de las organizaciones de trabajadores de 33 Estados Miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ámbito mundial – las organizaciones industriales internacionales reforzaron la incorporación de una perspectiva de género en todas sus actividades; ■ Arabia Saudita – se establecieron comités de trabajadores como un paso hacia la libertad sindical; ■ Arabia Saudita, Argelia, Benin, Burkina Faso, Georgia, Jordania, Kuwait, Nigeria, Senegal, República Arabe Siria, Togo y Yemen – se crearon nuevos comités de mujeres en las organizaciones sindicales a raíz de un cambio de política; ■ Argelia, Benin, Burkina Faso, Camerún, Guinea, India, Nigeria y Senegal – se adoptó y se puso en marcha una nueva política de contratación dirigida a la economía informal, lo que aumentó el número de afiliados; ■ Camboya – el índice de afiliación aumentó y se crearon nuevos sindicatos en el ámbito empresarial, sobre todo en la industria del vestido y de las prendas de piel, en la que la mayoría de los trabajadores son mujeres; ■ Colombia, Lesotho, Perú y Sudáfrica – se crearon órganos de coordinación intersindicales para elaborar políticas y respuestas a desafíos comunes, lo que produjo un aumento del índice de afiliación; ■ Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua – se está creando una red de mujeres; ■ India – las estrategias adoptadas principalmente por mujeres con miras a sindicarse a los trabajadores no sindicados de la economía informal provocaron un aumento del número de afiliados; ■ Namibia, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia – se pusieron en marcha nuevos planes de contratación que dieron lugar a un aumento del número de afiliados; ■ Federación de Rusia – se elaboró una política articulada para los jóvenes y se creó una red de jóvenes sindicalistas; ■ Trinidad y Tabago – se adoptaron nuevos enfoques para sindicarse a los trabajadores. <p>En 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a las organizaciones de trabajadores de los siguientes 48 Estados Miembros: Arabia Saudita, Argelia, Bahrein, Belarús, Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Camboya, Camerún, China, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, El Salvador, Eslovaquia, Filipinas, Gambia, Georgia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Honduras, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Jordania, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malí, Mauricio, Mauritania, República de Moldova, Namibia, Nicaragua, Níger, Nigeria, Papua Nueva Guinea, Federación de Rusia, Senegal, República Arabe Siria, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda, Viet Nam, Yemen y Zambia.</p> <p><i>(En 2000-2001, la meta fijada para un indicador ligeramente diferente era 30, y el resultado fue superior a 50.)</i></p>

Observaciones: Los índices de logro en esta esfera deberían reflejar los avances realizados en la elaboración de estrategias articuladas para ampliar la representación o los resultados reales en cuanto a los cambios producidos año tras año (algo que sólo reflejan algunos resultados). Este indicador se ha retomado para 2004-2005, y las metas se han fijado en 20 Estados Miembros para las organizaciones de empleadores y en 40 para las organizaciones de trabajadores.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4a.3 Estados Miembros en que los interlocutores sociales tienen más capacidad para influir en las políticas y programas económicos y sociales.	15 Estados Miembros adicionales.	<p>En 35 Estados Miembros, los interlocutores sociales han demostrado tener una mayor capacidad para influir en las políticas y los programas de las siguientes formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ participación en procesos de los DELP en Angola, Camboya, Camerún, Côte d'Ivoire, Etiopía, Ghana, Guinea, Kenya, Madagascar, Malawi, Marruecos, Mauricio, Mozambique, Nepal, Níger, Rwanda, República Unida de Tanzania, Túnez, Uganda, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe; ■ creación conjunta por los empleadores y los trabajadores de mecanismos para el diálogo social en Jordania y Yemen; ■ participación en la determinación y elaboración de estrategias para abordar nuevas esferas políticas en Kazajstán y Tailandia; ■ participación en la identificación de las necesidades en materia de seguridad social y elaboración de planes nacionales de acción en Honduras, Malí y Sri Lanka; ■ participación de las organizaciones de empleadores en actividades encaminadas a ejercer influencia, en la elaboración de propuestas y en la promoción de una nueva legislación nacional en Bosnia y Herzegovina, Chile, Costa Rica, Etiopía, Saint Kitts y Nevis, Ucrania y Zimbabwe; ■ creación de mecanismos para coordinar las posturas de los empleadores respecto de la legislación nacional y sus contribuciones a ella en México y en la entidad regional MERCOSUR; ■ elaboración de un concepto de política salarial sindical basado en las normas de la OIT y aceptado por el Consejo Nacional Tripartito como la base de una política salarial nacional en Kazajstán. <p>En 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a los mandantes de un total de 50 Estados Miembros y entidades regionales, los cuales se enuncian a continuación: Angola, Bahrein, Bangladesh, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Camboya, Camerún, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egipto, España, Etiopía, Ghana, Guinea, Honduras, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Jordania, Kazajstán, Kenya, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, México, Mozambique, Nepal, Níger, Panamá, Perú, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Senegal, Sri Lanka, Tailandia, República Unida de Tanzania, Túnez, Ucrania, Uganda, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Zambia, Zimbabwe y la entidad regional MERCOSUR.</p> <p><i>(No hubo ningún indicador similar para 2000-2001.)</i></p>

Observaciones: Estos resultados revelan las esferas prioritarias en que se han de centrar los interlocutores sociales y los tipos de apoyo encaminado al fortalecimiento de las capacidades que la OIT puede prestarles. Este indicador se ha retomado para 2004-2005, con una meta de 30 Estados Miembros.

Objetivo operativo 4b: Gobiernos e instituciones de diálogo social – Se refuerzan los marcos jurídicos, las instituciones, los dispositivos y los procedimientos para el diálogo social

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

4b. Resultados:

Indicadores de logro	Metas	Resultados
Estados Miembros que ratifican los convenios de la OIT que tratan de las instituciones o las actividades de diálogo social.	Diez ratificaciones del Convenio núm. 144	Siete ratificaciones del Convenio núm. 144 (Antigua y Barbuda, Dominica, Japón, Jordania, Liberia, Malasia y Sudáfrica). Además de lo indicado con anterioridad, en 2002-2003 la OIT prestó asistencia en esta esfera a los mandantes de los siguientes Estados Miembros: Angola, Bosnia y Herzegovina, Colombia, Croacia, Eritrea, Eslovenia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Ghana, Guatemala, Honduras, Perú y Serbia y Montenegro. <i>(No hubo ningún indicador de este tipo para 2000-2001.)</i>
	15 ratificaciones de convenios relativos a sectores específicos.	42 ratificaciones: 2 ratificaciones del C. 53: República de Corea y Malta 1 ratificación del C. 74: Malta 1 ratificación del C. 108: Eslovenia 1 ratificación del C. 129: Egipto 1 ratificación del C. 133: Dinamarca 2 ratificaciones del C. 141: Bélgica y República de Moldova 1 ratificación del C. 146: Bulgaria 2 ratificaciones del C. 147: Bulgaria y Malta 6 ratificaciones del Protocolo relativo al C. 147: Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Malta y Países Bajos 1 ratificación del C. 149: Eslovenia 1 ratificación del C. 163: Rumania 1 ratificación del C. 164: Italia 1 ratificación del C. 166: Bulgaria 2 ratificaciones del C. 167: China e Italia 1 ratificación del C. 172: Luxemburgo 3 ratificaciones del C. 176: Albania, Portugal y Zimbabwe 2 ratificaciones del C. 178: Albania y Reino Unido 1 ratificación del C. 179: Bulgaria 9 ratificaciones del C. 180: Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Malta, Noruega, Países Bajos y San Vicente y las Granadinas 3 ratificaciones del C. 184: Eslovaquia, Finlandia y República de Moldova <i>(La meta fijada para 2000-2001 era diez ratificaciones, y el resultado fue siete.)</i>

Observación: Este indicador de logro se ha hecho más específico para 2004-2005, y se han establecido metas relativas a una variedad de convenios — por ejemplo, tres ratificaciones del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Esta meta refleja el ya elevado número de ratificaciones de dicho Convenio, así como el mayor énfasis que se pone en su aplicación. A finales de 2002 se publicó el material de promoción de la campaña de ratificación del Convenio núm. 144, por lo que la mayoría de las actividades se realizaron en 2003. Posteriormente una serie de Estados Miembros se comprometieron a ratificar el Convenio, y algunos han iniciado el proceso en el ámbito nacional. No obstante, algunas de estas ratificaciones no se registrarán hasta 2004, y es probable que se supere la meta para 2004-2005 en esta esfera.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.2 Estados Miembros que adoptan una legislación basada en las normas y el asesoramiento de la OIT, con la participación de los interlocutores sociales	Diez Estados Miembros adicionales.	<p>En un total de 19 Estados Miembros u otras entidades se han aprobado nuevas leyes laborales, y en otros tres se han presentado proyectos de ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Botswana (proyecto de ley sobre el empleo y proyecto de ley sobre los sindicatos y las asociaciones de empleadores); ■ Camboya (Prakas, esto es, reglamento relativo al consejo de arbitraje); ■ Chile (enmiendas al Código del Trabajo relativas a los derechos de los trabajadores agrícolas); ■ Chipre (ley sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor); ■ Eslovaquia (enmiendas al Código del Trabajo); ■ Indonesia (revisión de la ley de la mano de obra); ■ Kosovo (nueva legislación laboral); ■ Mongolia (enmiendas al Código del Trabajo); ■ Omán (nuevo Código del Trabajo); ■ Perú (nueva ley general de trabajo); ■ Polonia (nuevo proyecto de ley sobre los organismos de empleo privados aprobado por la cámara baja); ■ Rumania (Código del Trabajo); ■ Federación de Rusia (Código del Trabajo); ■ Serbia y Montenegro (Código del Trabajo y ley del empleo); ■ República Democrática de Timor Leste (nuevo Código del Trabajo); ■ Venezuela (ley orgánica procesal del trabajo; ley sobre el estatuto de la función pública); ■ Viet Nam (Código del Trabajo); ■ Zimbabwe (enmiendas al proyecto de ley sobre las relaciones de trabajo); ■ Proyectos de ley presentados en: <ul style="list-style-type: none"> — Ghana (proyecto de ley sobre el empleo); — Namibia (revisión de la legislación laboral); — Reino Unido/Islas Turcos y Caicos (proyecto de ley sobre el empleo); — Togo (reforma del Código del Trabajo). <p>Además, en 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a los mandantes de los siguientes 18 Estados Miembros: Benin, Bulgaria, Burkina Faso, China, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Etiopía, Fiji, Filipinas, Gambia, Kenya, Madagascar, República de Moldova, Namibia, Níger, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia.</p> <p><i>(En 2000-2001, la meta para un indicador similar era diez Estados Miembros, y el resultado fue 19 Estados Miembros y otras tres entidades.)</i></p>

Observación: Para 2004-2005, este indicador se ha hecho más específico, ya que en él se aboga por la adopción de legislación mediante los procesos de diálogo social. La elevada demanda de asistencia para la elaboración de nuevos códigos del trabajo y la modificación de los que ya están en vigor ha tenido una respuesta positiva, aunque la gran carga de trabajo que esto representa también supone un desafío. Un factor importante a la hora de responder al gran número de solicitudes ha sido el compromiso político de los gobiernos involucrados. En muchos países, la prestación continuada de asistencia hasta la adopción final de la legislación por los respectivos parlamentos ha sido indispensable para garantizar un tratamiento adecuado de dicha legislación por los órganos encargados de la elaboración de políticas y para lograr que su impacto sea viable.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.3 Estados Miembros que establecen o refuerzan los marcos jurídicos, las instituciones y los dispositivos o procedimientos en relación con el diálogo social.	20 Estados Miembros adicionales.	<p>31 países y 2 agrupaciones regionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Establecimiento de consejos tripartitos o comités de consulta: Camboya, China, Honduras, República Islámica del Irán, Nicaragua y Serbia y Montenegro. ■ Establecimiento o refuerzo de un marco jurídico para el diálogo social o para la creación de órganos tripartitos: Bahrein, Bosnia y Herzegovina, Ghana, Indonesia, Kenya, Kuwait, Nigeria, República Unida de Tanzania, República Democrática de Timor-Leste, Uganda, Viet Nam y Zambia. ■ Fortalecimiento de las instituciones de diálogo social: Angola, Botswana, Brasil, Cabo Verde, Kenya, Lesotho, Malí, Mongolia, Nigeria, Santo Tomé y Príncipe, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia. ■ Fortalecimiento de la cooperación en el lugar de trabajo: Arabia Saudita, Botswana, Camboya, Indonesia, Lesotho, Malawi, Nigeria, Viet Nam y Zambia. ■ Fortalecimiento de la negociación colectiva: Bosnia y Herzegovina, Costa Rica, Indonesia, Kuwait y Serbia y Montenegro. ■ Fortalecimiento de la prevención o la solución de conflictos: Botswana, Camboya, India, Lesotho, Malawi, Namibia, Nigeria, Zambia y Zimbabwe. ■ Promoción del diálogo social en los DELP: Camboya, Etiopía, Sri Lanka, República Unida de Tanzania y Viet Nam. ■ Agrupaciones regionales: <ul style="list-style-type: none"> — 15 países africanos francófonos: mejora de las estructuras y de la cultura de diálogo social, así como del fortalecimiento de las capacidades, la negociación, el mantenimiento de consultas y la información. — Ocho países de América Latina: establecimiento de un acuerdo subregional tripartito (Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá). <p><i>(En 2000-2001, la meta para un indicador ligeramente diferente era 40 casos en 30 Estados Miembros, y el resultado fue 52 casos en 40 Estados Miembros.)</i></p>

Observación: Este indicador se ha retomado y reforzado para 2004-2005.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.4 Estados Miembros en que las instituciones o los procedimientos de diálogo social abordan específicamente las cuestiones de género.	15 Estados Miembros adicionales.	<p>Nueve países y otras agrupaciones regionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Colombia, México e Indonesia (cuestiones de género y negociación colectiva). ■ Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay (fortalecimiento de la comisión tripartita para la igualdad en el empleo). ■ Nepal y República Unida de Tanzania (fortalecimiento de los mecanismos tripartitos en relación con la igualdad de género). ■ DDC, Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA) y Comunidad Económica y Monetaria del África Central (CEMAC). <p>Además, en 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a los mandantes de los 15 Estados Miembros siguientes: Bangladesh, Cabo Verde, China, Etiopía, Filipinas, Hungría, Lesotho, Malawi, Mauricio, Namibia, Nigeria, Senegal, República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabwe. La OIT también creó herramientas de formación en relación con las cuestiones de género y el diálogo social en los DELP — herramientas que se han puesto a prueba en algunos países y que se aplicarán de forma más amplia en el próximo bienio — y sobre la introducción de una perspectiva de género en la cooperación técnica.</p> <p><i>(Para 2000-2001, la meta era 15 Estados Miembros, y el resultado fue cuatro.)</i></p>

Observación: Este indicador se ha retomado para 2004-2005, aunque con unas metas más concretas para logros específicos respecto de los mandantes y los Estados Miembros. La experiencia indica que en muchas instituciones y procesos de diálogo social todavía no se presta la debida atención a las cuestiones de género.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.5 Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) o toman medidas prácticas para aplicarlo.	10 Estados Miembros adicionales.	<p>Cinco países (Albania, Antigua y Barbuda, China, Jordania y Liberia) han ratificado el Convenio y diez países están adoptando medidas prácticas para aplicarlo (tras la evaluación de la administración del trabajo): Djibouti, Jordania, Marruecos, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Perú, Sri Lanka, República Unida de Tanzania y Trinidad y Tabago.</p> <p>Además, en 2002-2003, la OIT prestó asistencia en esta esfera a los mandantes de los siguientes 6 Estados Miembros: Comoras, Filipinas, Malawi, Mongolia, Viet Nam y Zambia.</p> <p><i>(En 2000-2001 había dos indicadores, cuyas metas eran respectivamente 6 ratificaciones del Convenio núm. 150 y la adopción por diez Estados Miembros de medidas para fortalecer la administración del trabajo; los resultados fueron seis ratificaciones, por un lado, y 17 Estados Miembros que adoptaron las medidas mencionadas, por otro.)</i></p>

Observación: Este indicador se ha concretado más para 2004-2005, y se han establecido metas específicas relativas a la mejora de las aptitudes, la modernización de las administraciones y el índice de ratificación. Dado el carácter y lo delicado de las evaluaciones de la administración del trabajo, este tipo de servicio sólo puede prestarse si se cuenta con el máximo apoyo por parte de los gobiernos. No obstante, está demostrado que es el método más útil para determinar los vacíos existentes y las medidas que se deben adoptar para avanzar hacia la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Como consecuencia de la discusión general acerca de la economía informal mantenida en la reunión de la CIT, la demanda de asistencia en relación con el sistema de administración del trabajo en esta esfera ha aumentado.

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.6 Organizaciones internacionales y agrupaciones regionales o subregionales que incorporan el diálogo social en sus políticas laborales, en sus planes de acción y en sus instituciones.	Dos organizaciones internacionales.	Tres organizaciones: <ul style="list-style-type: none"> ■ Banco Mundial (mediante los DELP). ■ Fondo Monetario Internacional (mediante los DELP). ■ PNUD (reformas de la legislación laboral).
	Cinco organizaciones regionales o subregionales.	Nueve organizaciones: <ul style="list-style-type: none"> ■ OHADA (Africa Occidental y Central). ■ CAO (Comunidad del Africa Oriental). ■ NEPAD (diálogo social en las políticas de empleo). ■ Unión Europea (actividades múltiples). ■ Organización de los Estados Americanos (acuerdo tripartito). ■ Banco Asiático de Desarrollo (mediante un proyecto del Centro de Turin). ■ UEMOA (diálogo social en el nivel subregional). ■ CEMAC (diálogo social en el nivel subregional). ■ Consejo de Cooperación del Golfo (elaboración tripartita de un plan de acción). ■ Pacto de estabilidad para los países balcánicos (iniciativa en favor de la cohesión social). <p><i>(En 2000-2001, la meta para un indicador ligeramente diferente era dos organizaciones internacionales, y el resultado fue 12.)</i></p>

Observación: Este indicador se ha retomado para 2004-2005, aunque con una formulación que se centra en la ampliación del uso del diálogo social en los Estados Miembros y en los grupos regionales y subregionales. Estos grupos solicitan la participación continua de la OIT en la promoción de las prácticas óptimas de diálogo social como requisito para la buena gobernanza y el desarrollo democrático. Esto implica que se deba tener en cuenta un abanico más amplio de cuestiones, como los DELP, el logro de los Objetivos de Desarrollo para el Milenio (ODM), la satisfacción de las necesidades de los hombres y mujeres que trabajan en la economía informal, y la integración del trabajo decente en las políticas y programas de desarrollo de los ámbitos subregional y regional.

Evaluación de los programas InFocus

102. Dando curso a un compromiso contenido en el *Programa y Presupuesto para 2000-2001*, en el sentido de evaluar los ocho programas InFocus a razón de dos por año, en 2002 y 2003 se llevaron a cabo las evaluaciones independientes de los primeros cuatro programas InFocus. En dichas evaluaciones se aplicó un método participativo, que hizo hincapié en la experiencia adquirida por el personal de los programas InFocus, ajustándose al Marco de Evaluación de la OIT. Este Marco fue adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2002⁷, con el fin de facilitar orientaciones para el establecimiento de sistemas de evaluación en el contexto de la presupuestación estratégica.

⁷ Documento GB.285/PFA/10.

Programa InFocus sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción (IFP/CRISIS)

103. Gracias a los esfuerzos desplegados por IFP/CRISIS, la OIT es considerada hoy como un actor de peso en el ámbito de la intervención en situaciones de crisis. Internamente, IFP/CRISIS ha establecido vínculos de cooperación con otros departamentos de la sede y con oficinas en el exterior, así como externamente, con los distintos programas de respuesta a las crisis establecidos por otros organismos de Naciones Unidas. La creación de un fondo de acción rápida ha ayudado a la OIT a reaccionar con celeridad y eficacia ante un cierto número de crisis, evitando pérdida de tiempo y de credibilidad, lo que ha demostrado que la OIT tiene un valor añadido que aportar a las actividades en este campo. Sin embargo, se necesita más apoyo de los donantes externos, por lo que la OIT ha decidido recabar un respaldo institucional a los organismos donantes por intermedio de sus servicios encargados de situaciones de crisis, que tradicionalmente no han figurado entre las entidades donantes de la OIT. Las sólidas bases construidas por el programa durante sus escasos años de existencia han generado ya una mayor demanda de sus prestaciones, en el marco de intervenciones nacionales o intervenciones del sistema de las Naciones Unidas.

Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED)

104. IFP/SEED ha logrado progresos significativos en los ámbitos de la gestión y aplicación de conocimientos, fomento de asociaciones internas, planificación basada en resultados y apoyo a nivel de países y desarrollo de instrumentos. Con todo, la evaluación realizada llegó a la conclusión de que IFP/SEED podría ganar coherencia y lograr una orientación más precisa a su acción si impulsara iniciativas piloto provechosas, aplicando un método en el que se combinen los instrumentos y servicios del Programa con los de otras unidades de la OIT. Asimismo, IFP/SEED podría magnificar su impacto colaborando con las organizaciones de trabajadores. Otro punto importante que se puso de manifiesto fue la necesidad de que IFP/SEED clarifique el papel que cumple en la esfera del desarrollo de la pequeña empresa, tanto dentro como fuera del ámbito de la OIT. Desde ya, IFP/SEED ha revisado sus estrategias y está planificando una interacción más diferenciada y dinámica con los mandantes y asociados internacionales. Para contribuir al desarrollo de las competencias esenciales que la OIT necesita para hacer frente a los retos de la globalización mediante la acción de las pequeñas empresas, IFP/SEED aportará un sistema de planificación más sistemático y basado en resultados, así como revisiones periódicas del repertorio de actividades realizadas conjuntamente con las oficinas en el exterior.

Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK)⁸

105. La evaluación de SAFEWORK llevada a cabo en 2002 puso de relieve su eficaz movilización en pro de la mejora, en todo el mundo, de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) a nivel nacional, así como su contribución al desarrollo sostenible. No obstante, habida cuenta de la gran amplitud de su mandato, SAFEWORK no ha desplegado aún el pleno potencial de su capacidad de influir eficazmente en los niveles mundial y nacional. Basándose en las recomendaciones formuladas al cabo de la evaluación, SAFEWORK ha previsto impulsar actividades conjuntas con otros sectores y programas, en los ámbitos del

⁸ Documento GB.285/PFA/12.

trabajo infantil y del desguace de buques; con el fin de reforzar el diálogo social en el sector informal, ha intensificado sus consultas con especialistas en SST en el terreno, y estrechado los lazos de cooperación con otros organismos intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Los esfuerzos que SAFEWORK despliega para promover a largo plazo las normas sobre seguridad y salud se cristalizaron en una estrategia global sobre metodología integrada en materia de SST, la que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2003. Esto permitirá trazar orientaciones para consolidar la acción futura de la OIT en el ámbito de la SST.

Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración (IFP/DECLARATION)⁹

- 106.** La evaluación del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, que se presentó al Consejo de Administración en noviembre de 2002, llegó a la conclusión de que el apoyo prestado por la OIT a los Estados Miembros que ratifican y aplican los derechos y principios fundamentales en el trabajo requería de una mayor complementariedad entre el enfoque promocional del Programa InFocus sobre la Declaración, centrado en el desarrollo de capacidades, y el enfoque desde la perspectiva del control. Tras concluir el primer ciclo de los informes anuales (que se inició en 2000), el centro de la actividad de la OIT en este campo se ha desplazado a la ejecución de los planes de acción y la cooperación técnica resultantes de los informes y de su discusión. En estos planes se incorporan a la vez medidas de desarrollo de la capacidad de los Estados Miembros y de mejora del sistema de control.

Actividades transversales

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

Centro Internacional de Formación (Turín)

- 107.** El bienio 2002-2003 coincidió con el segundo y tercer años del plan quinquenal de desarrollo del Centro Internacional de Formación de la OIT. El Centro se esfuerza por incrementar su contribución a la estrategia de la OIT, de desarrollo de capacidades, aprendizaje y gestión del conocimiento. Al ampliar su base de participantes, organizar más actividades en el terreno y crear nuevos productos, inclusive nuevos instrumentos basados en la Internet, durante el bienio el Centro pudo articular de mejor forma sus programas con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT.
- 108.** El Centro prestó una atención especial al tratamiento de diversos aspectos de la igualdad de género en sus programas, y elaboró dos nuevas carpetas de capacitación en línea sobre cuestiones de género, destinadas al personal de la OIT. El Programa para Organizaciones de Empleadores, iniciado en 2002, se centró en el reforzamiento de la gestión interna y en prestar ayuda a estas organizaciones para que desempeñen un papel eficaz en el diálogo social y en el tratamiento de problemas actuales, como el VIH/SIDA. El Programa para Organizaciones de Trabajadores prosiguió con sus innovadoras actividades en línea, y en particular con la aplicación informática especial «Lector de Cursos por Internet». Además,

⁹ Documento GB.285/PFA/11.

el Centro amplió y consolidó los cursos de maestría y tercer ciclo que organiza conjuntamente con la Universidad de Turín, y siguió perfeccionando sus propios cursos especializados en el campo de la tecnología de la formación.

- 109.** Durante el bienio, el Centro llevó a cabo aproximadamente 700 actividades de formación, en las que participaron más de 16.000 personas de 177 países. Alrededor del 45 por ciento de las actividades tuvieron lugar en el campus de Turín, un 50 por ciento, en el terreno y un 5 por ciento, en línea. La mayoría de los participantes eran representantes de los mandantes de la OIT; la participación de los representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores aumentó, pasando a más de 20 por ciento en 2003. También tomaron parte en los cursos alrededor de 1.000 miembros del personal de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas. La participación de las mujeres se mantuvo en alrededor del 40 por ciento.

Instituto Internacional de Estudios Laborales

- 110.** El Instituto Internacional de Estudios Laborales apoya la realización de los objetivos estratégicos de la OIT, mediante la formulación de las bases conceptuales de las políticas de trabajo decente y la promoción del debate y los conocimientos sobre el trabajo decente entre los mandantes, expertos universitarios y responsables de políticas. En 2002-2003, el Instituto recurrió a una amplia red de eruditos, instituciones académicas y centros de investigación para llevar adelante sus programas de investigación y de formación. Esto contribuyó a afianzar el renombre del Instituto en los círculos especializados, y permitió llegar a sectores más amplios de funcionarios, docentes e investigadores universitarios, autoridades, y organizaciones de empresarios y de trabajadores que se interesan por esta problemática. Por otra parte, todos los libros publicados por el Instituto desde 1989 y los documentos de trabajo recientes están ahora disponibles en versión íntegra en línea, lo que ampliará el acceso a gran parte de los trabajos de investigación existentes.
- 111.** Por otra parte, el Instituto siguió estrechando vínculos con los cuatro ámbitos estratégicos de la OIT, haciendo contribuciones a los informes globales que se presentan en virtud de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, y colaborando con el Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Prácticamente una vez al mes se organizaron talleres de investigación sobre trabajo decente, en los que funcionarios de la OIT presentaron sus trabajos en la materia. Esta actividad fue muy útil para promover el diálogo entre departamentos, permitir que los funcionarios recogiesen opiniones y comentarios sobre su trabajo y ofrecer una oportunidad para que los jóvenes funcionarios adquiriesen experiencia en la exposición de temas a nivel profesional. Además, el Instituto respaldó los trabajos de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (CMDSG) y trabajó en colaboración con el Centro Internacional de Formación.
- 112.** Durante el bienio se dio inicio a un proyecto sobre migraciones, que comprende actividades de investigación, la celebración de consultas y la organización de reuniones de trabajo. Este proyecto contribuirá de forma significativa a las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su reunión de junio de 2004, y seguirá desarrollándose en el próximo bienio, con arreglo a las recomendaciones que formule la CIT y orientado por el informe de la CMDSG.

Oficina para la Igualdad de Género

- 113.** La existencia y aportes de una sólida red de especialistas, puntos focales y personal capacitado para llevar a cabo auditorías de género en las oficinas exteriores, la sede y el Centro Internacional de Formación de Turín enriquecieron el trabajo sustantivo de integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT, contribuyendo a una formulación y coordinación más coherente de la puesta en práctica de las numerosas actividades en este campo. El apoyo dado por el personal de dirección a la integración de las cuestiones de género, tanto en los niveles superiores como a nivel intermedio, ha tenido un impacto notable en la aplicación práctica de esta política, como se ha puesto de manifiesto en las auditorías de género realizadas. Dos proyectos de cooperación técnica ayudaron a la Oficina a reforzar los servicios que ofrece a los mandantes y a los responsables nacionales de políticas, en el campo de la integración de cuestiones de género y la inclusión de los aspectos de género relacionados con la pobreza y el empleo en las estrategias nacionales de mitigación de la pobreza.
- 114.** Gracias a la disponibilidad de fondos excedentes, la Oficina pudo intensificar las actividades conjuntas con los mandantes en materia de integración de las cuestiones de género, las que redundaron en el establecimiento del Fondo Asociativo para la Igualdad de Género. Se definió una serie de estrategias comunes, que ofrecen una variedad de puntos de partida para la acción bajo el objetivo común del fomento de la igualdad de género. Asimismo, esta experiencia ha sentado las bases para afirmar un nuevo objetivo operativo sobre igualdad de género para el bienio 2004-2005.
- 115.** Entre los avances logrados a lo largo del bienio se pueden mencionar los siguientes: fortalecimiento de las comisiones y mecanismos tripartitos sobre igualdad de género en América del Sur, Nepal y República Unida de Tanzania; introducción de criterios de género y comprobación de la aplicación de los mismos en las propuestas de proyecto de cooperación técnica, e intercambio de información entre organismos sobre las prácticas en materia de integración de las cuestiones de género, lo que contribuyó a fortalecer la propia base de conocimientos de la OIT. Además, la Oficina fue reconocida como organismo más avanzado en el sistema de las Naciones Unidas por lo que se refiere a incorporar los criterios de género en los procesos de programa y presupuestación; en tal sentido, los organismos presentes en Harare han solicitado a la OIT que imparta formación sobre auditoría de género y lleve a cabo un proceso de auditoría en Zimbabwe.
- 116.** Las auditorías de género participativas de los programas de la OIT en el terreno y en la sede han demostrado ser un enfoque innovador y eficaz para la capacitación orgánica en materia de integración de las cuestiones de género. Se llevaron a cabo auditorías de diez programas de la sede y de las oficinas exteriores, poniéndose de manifiesto un avance sostenido de la integración del género en los ámbitos del desarrollo de conocimientos y de las actividades operativas de toda la Oficina, inclusive el diseño y puesta en práctica de proyectos de cooperación técnica, así como en los nuevos programas de trabajo decente por país y los procesos DELP en que ha participado la OIT.
- 117.** Aun cuando las auditorías de género aportaron valiosas informaciones y estimularon las actividades en este campo, cabe señalar que las auditorías en el terreno se financiaron fundamentalmente con la transferencia de créditos desde otras partidas del presupuesto, y que hubo sólo una capacidad limitada para dar seguimiento a las recomendaciones formuladas por la Oficina para la Igualdad de Género. Las unidades operativas de la OIT siguieron acogiendo benévolamente las solicitudes de auditoría de género; al respecto, se ha observado un creciente interés entre los mandantes de la OIT (por ejemplo, los sindicatos africanos). Por otra parte, las enseñanzas que han dejado las auditorías ya realizadas podrían aplicarse provechosamente al Marco de Evaluación de la OIT, a fin de

asegurar la puesta en práctica efectiva de los criterios propuestos en relación con la integración de las cuestiones de género en los programas evaluados.

Relaciones y asociaciones exteriores

118. En 2002–2003, los esfuerzos encaminados a ampliar las relaciones y asociaciones exteriores se centraron en la necesidad prioritaria de incorporar el Programa de Trabajo Decente, inclusive el fomento del enfoque tripartito, en las políticas internacionales de desarrollo y en las actividades de otras organizaciones, lo que implicó una intensa participación en reuniones importantes. En particular, se participó en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, 2002); en dicha oportunidad, la OIT logró que se incluyeran referencias a la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* en la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible. Por otra parte, la OIT también presidió el Grupo de Trabajo sobre Estrategias de Reducción de la Pobreza y los DELP, del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y participó activamente en el grupo especial de tareas sobre la erradicación de la pobreza y del desarrollo económico, creado en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
119. También incrementó la cooperación con las principales conferencias del sistema de las Naciones Unidas: la OIT contribuyó activamente a la organización de las reuniones anuales del Consejo Económico y Social y sus comisiones orgánicas, especialmente la Comisión de Desarrollo Social, las Segunda y Tercera Comisiones de la Asamblea General, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas.
120. También se han desplegado esfuerzos considerables en toda la Oficina por lo que se refiere a desarrollar y consolidar relaciones de colaboración con instituciones asociadas, a fin de incrementar las sinergias de acción en torno a los objetivos estratégicos de la OIT. Se llevaron a cabo amplias consultas con el Consejo Mundial de Iglesias en relación a las perspectivas del trabajo decente desde el punto de vista de las distintas tradiciones filosóficas, humanísticas, espirituales y religiosas; próximamente se publicará un informe con los resultados de estas consultas. La Oficina siguió ampliando su base de datos sobre relaciones con otras organizaciones y presentó en su sitio Web programas actualizados sobre eventos externos.

Comunicaciones

121. Durante el ejercicio, el Departamento de Comunicación concluyó su proceso de transformación desde un servicio de prensa fundamentalmente reactivo a una entidad de comunicación volcada hacia la divulgación dinámica, evolución que ha incrementado considerablemente la capacidad de la OIT para hacer llegar su mensaje a los mandantes, a sectores específicos del público y al público en general. Entre los principales elementos de esta nueva estrategia de comunicación se incluyeron programas de promoción activa y proyección exterior, así como una mayor preocupación por el establecimiento de relaciones de colaboración con los medios de difusión que complementasen los vínculos ya existentes con la prensa. Además, la estrategia prestó una atención prioritaria a las comunicaciones locales en las regiones y al equipamiento de las oficinas en el exterior, a fin de que tengan la capacidad para desplegar esfuerzos publicitarios en relación a eventos específicos (por ejemplo, el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, el Día Internacional de la Juventud, el lanzamiento de los informes globales sobre la Declaración y otras actividades). Para la OIT, la Internet

sigue siendo un recurso de comunicación subutilizado, por lo que lograr su aprovechamiento óptimo será una prioridad para el próximo bienio.

Integración de políticas

122. El Departamento de Integración de Políticas fue creado en marzo de 2002 con el mandato de operar con los sectores técnicos y las regiones a fin de elaborar elementos de política sólidos, coherentes y complementarios en relación con aspectos fundamentales del trabajo de la OIT. Se trataba de promover las perspectivas intersectoriales y el trabajo de equipo, y respaldar las actividades de planificación, programación, ejecución y evaluación de la OIT desde el punto de vista de la integración de políticas. Durante el bienio, el Departamento se esforzó en fomentar una visión coherente del trabajo decente, y alentó al personal a buscar nuevos métodos de trabajo con el apoyo de las herramientas de gestión que permiten promover la coherencia de las políticas. Se han logrado avances, en parte gracias al firme apoyo que se ha dado a nivel regional para definir posiciones de política coherentes. El Departamento coordinó la preparación de una respuesta más integrada de la Oficina sobre diversos temas complejos, como los Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP), y con respecto de los temas más amplios de la mitigación de la pobreza y la economía informal, recopilando un importante volumen de documentos sobre el valor de la programación integrada a nivel de país. Las actividades del Departamento con respecto a los DELP comprendió la preparación de una metodología destinada a lograr la participación de los mandantes de la OIT en el proceso, en torno a una estrategia centrada en la responsabilización efectiva de los mandantes, la incorporación de las prioridades en materia de trabajo decente y el desarrollo de iniciativas encaminadas a influir en los principales responsables de la toma de decisiones. El Departamento aportó también un apoyo técnico decisivo a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Oficina de Estadística (integración de políticas)

123. En el Programa y Presupuesto para 2002-2003 se indicó que el Director General había definido una estrategia para toda la Oficina, encaminada a potenciar su capacidad en materia de estadísticas durante un período de cinco años, iniciativa que sería coordinada por la Oficina de Estadística. La puesta en práctica de la estrategia en general se inició en el presente bienio. Por vez primera, STAT presentó un panorama exhaustivo de sus actividades estadísticas en relación con el conjunto de la estructura de la OIT, tema que fue objeto de uno de los informes a la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Entre los aspectos más destacados se pueden mencionar las nuevas directrices sobre estadísticas relativas a los índices de precios al consumidor y a los ingresos y gastos de los hogares, la preparación de un marco conceptual para definir y medir el empleo en la economía informal, y los avances en nuevos campos, como el diálogo social y el empleo de los trabajadores discapacitados. Además, se ha establecido un conjunto básico de indicadores estadísticos para la medición de los déficit de trabajo decente en cada país. La recopilación de los datos correspondientes a estos indicadores ha comenzado con la colaboración de las oficinas exteriores.

Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización

124. Esta Comisión fue creada a comienzos de 2002, tras haberse alcanzado un consenso al respecto en la reunión de noviembre de 2001 del Consejo de Administración de la OIT. La Comisión ha sido conducida por dos copresidentes, S.E. Tarja Halonen, Presidenta de

Finlandia, y S.E. Benjamín Mkapa, Presidente de la República Unida de Tanzania. Ambos copresidentes han declarado que la Comisión ofrece «un espacio de reflexión para avanzar desde la confrontación al diálogo y examinar con rigor los hechos y las percepciones», y que también constituye «una oportunidad para buscar un consenso sobre las acciones necesarias respecto de la globalización». Integran la comisión 26 miembros designados, entre los que figuran cinco miembros *ex officio*.

125. La Comisión celebró seis reuniones plenarias entre marzo de 2002 y agosto de 2003. En sus labores, ha contado con la asistencia de una secretaria, así como con el apoyo técnico del Departamento de Integración de Políticas y de otros programas técnicos de la OIT. Su financiación se aseguró con cargo al superávit de 2000-2001.
126. En el marco de su trabajo, la Comisión organizó 26 diálogos regionales y nacionales, nueve diálogos con empleadores, trabajadores y agrupaciones de la sociedad civil y 11 reuniones de su red de conocimientos, actividades que se realizaron en cooperación con distintas unidades de la OIT y con asociados externos. Entre los resultados de las consultas se puso de manifiesto que la gente desea participar en el proceso de globalización, a condición que éste sea justo y responda a sus necesidades y prioridades. La gente espera tener más voz en la definición del proceso de globalización. Las reuniones de la red de conocimientos señalaron los distintos déficit observados en las políticas nacionales e internacionales, y propusieron posibles vías de acción correctiva a fin de garantizar un proceso de globalización más justo.
127. Se ha previsto que los resultados de los trabajos de la Comisión se publiquen a comienzos de 2004 y se presenten al Consejo de Administración de la OIT en su reunión de marzo de 2004.

Gobernanza, apoyo y gestión

Se proporcionará información financiera en un anexo al presente informe, que se distribuirá en la reunión del Consejo de Administración del mes de marzo, ya que hasta entonces no se dispondrá de dicha información.

Gobernanza

128. El Departamento de Relaciones, Reuniones y Documentos desarrolló e introdujo o mejoró una serie de herramientas y sistemas para potenciar la utilización eficaz de los recursos, la productividad y la prestación de servicios óptimos a la Oficina. Esto incluyó la introducción de un nuevo sistema de votación electrónica para su utilización en 2004, así como de la tecnología del reconocimiento de voz y un programa informático integrado de referencias en el servicio de traducción, y la impresión según la demanda. Tras el brote de la epidemia del SRAS, el Departamento introdujo un sistema de gestión de conferencias y reuniones para la protección de los participantes y del personal en los casos de graves amenazas para la salud. Se sigue trabajando con miras a la puesta en práctica de la próxima etapa del sistema electrónico para las conferencias, así como en el desarrollo de los programas de formación para el personal y la dirección, y en el fortalecimiento de los servicios de coordinación que se proporcionan al Grupo gubernamental. Además del ciclo anual de conferencias y reuniones, el Departamento organizó y acogió la Reunión entre organismos sobre disposiciones en materia de idiomas, documentación y publicaciones (IAMLADP) de 2003.

Servicios de gestión

- 129.** Durante el bienio, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) realizó importantes progresos en relación con sus objetivos de disminuir el tiempo que lleva llenar las vacantes y de reducir el número de casos de empleo precario en la Oficina. Otro ámbito en el que hubo progresos fue el del desarrollo de los planes de gestión de los recursos humanos para ayudar a las oficinas en la sede y en el terreno a identificar las cuestiones relativas a la política en materia de recursos humanos tales como la planificación de la sucesión, las cuestiones de género, la diversidad nacional y la clasificación de puestos. Se avanzó menos, en cambio, en cuanto a la formación y el desarrollo del personal y la dirección¹⁰. Se ha elaborado un programa experimental de formación y se han formulado propuestas de desarrollo que abarcan cuestiones relativas a la gestión y el liderazgo, la gestión de los conocimientos y la formación lingüística, y la experiencia adquirida mediante su aplicación guiará las decisiones sobre los componentes clave de los programas en curso de la Oficina en lo relativo al desarrollo de la dirección y del personal.
- 130.** Durante el bienio, el Departamento de Servicios Financieros siguió proporcionando apoyo y una mejor información en materia de gestión a los departamentos técnicos y las regiones, asegurándose al mismo tiempo de que las responsabilidades en materia de gestión se cumplieren de manera satisfactoria. Se ha logrado la descentralización y un mayor grado de autonomía mediante la utilización de aplicaciones informáticas. También se invirtieron considerables recursos en el proyecto de planificación de los recursos de la empresa (el Sistema integrado de información sobre los recursos, IRIS); los beneficios resultantes de estas inversiones se percibirán en futuros bienios.

Formulación estratégica del presupuesto en la OIT

- 131.** En el Programa y Presupuesto para 2002-2003, la Oficina señaló que seguiría aplicando el criterio de presupuestos estratégicos, haciendo hincapié cada vez más en las prioridades, las estrategias y los logros, más que en las actividades y los productos. En el informe de mediados de bienio sobre la aplicación del programa en 2002¹¹ se proporcionó información sobre las medidas tomadas para mejorar el desempeño de la Oficina en términos de pertinencia, eficacia y eficiencia. Los progresos realizados en 2002-2003 pueden evaluarse en relación con los procesos modificados y la capacidad de la Oficina para responder a las solicitudes de información sobre los resultados.
- 132.** Se hicieron progresos en la aplicación, en tres áreas de asignación de recursos, de los procesos presupuestarios estratégicos y basados en los resultados, a saber: presupuesto ordinario en el Programa y Presupuesto para 2002-2003; fondos extrapresupuestarios, mediante el mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica (TC-RAM), y los fondos del superávit de 2000-2001, de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración en 2002¹². La formulación de propuestas en esas tres áreas se está formalizando cada vez más con los procesos explícitos de examen, y con requisitos en cuanto a los marcos teóricos y una evaluación de la contribución que un proyecto o programa ha de aportar a los objetivos de la OIT.

¹⁰ Documento GB.286/PFA/13 (Estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: examen de los progresos y las repercusiones) y documento GB.286/PFA/14 (Examen de la puesta en práctica de la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos: informe del Auditor Externo).

¹¹ Documento GB.286/PFA/8.

¹² Documento GB.285/PFA/9.

- 133.** El desarrollo del Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) facilitó también la aplicación de nuevas prácticas y procesos: en septiembre de 2003 se introdujo el módulo de gestión estratégica de IRIS y se procedió a utilizarlo para facilitar la programación conjunta entre los sectores técnicos y las oficinas en el terreno a finales de 2003 con miras a la aplicación del Programa y Presupuesto para 2004-2005.
- 134.** El continuo desarrollo del marco estratégico de la OIT se ha reflejado en el compromiso más significativo del personal de la Oficina por lo que respecta a informar sobre los resultados obtenidos, examinar las mediciones del rendimiento y formular el nuevo Marco de Políticas y Estrategias. Los programas piloto de trabajo decente han apoyado la formulación de estrategias en el plano de los países en relación con el trabajo decente. Además, se evaluaron las prácticas en materia de programación aplicadas en el terreno para elaborar una política de programación por países para la OIT, que se introdujo a finales de 2003. Mientras que el Marco de Políticas y Estrategias está centrado en cuestiones globales y universales, la programación por país, un nuevo aspecto de la gestión estratégica, vincula los resultados con cuestiones y oportunidades nacionales concretas y pertinentes. En los próximos bienios se podrá apreciar el impacto de estos marcos complementarios de resultados.
- 135.** A pesar de los progresos realizados durante el bienio, sigue habiendo aspectos que requieren mejoras en el proceso iterativo de formulación estratégica del presupuesto. Es necesario revisar varios indicadores de logro para reflejar una medida más específica de los resultados con una clara vinculación con los objetivos estratégicos que sustentan. Debe establecerse un vínculo más sólido entre las asignaciones presupuestarias y las mediciones del rendimiento en toda la Oficina. A nivel de la dirección, un mayor énfasis en los resultados y una atención más centrada en las prioridades ayudarán a evitar el problema actual del número excesivo de programas y la falta de orientación.

Servicios de apoyo

- 136.** La Oficina de Informática y Comunicaciones completó una importante mejora de la infraestructura en red de la sede. La nueva red permitirá un funcionamiento más eficaz y más fiable de los computadores personales y de los computadores servidores. Se reestructuró también la conectividad de Internet para proporcionar servicios más flexibles, seguros y rentables. Comenzaron los trabajos encaminados a mejorar la infraestructura de conectividad a nivel mundial (Red de área extendida), así como a la adquisición y aplicación de un Sistema Electrónico de Gestión de Documentos (EDMS) a escala de toda la Oficina. Asimismo, se actualizó la estrategia relativa a la tecnología de la información para abarcar el período 2001-2006.
- 137.** La Oficina de Administración Interior emprendió extensos análisis y una importante labor en los ámbitos de la seguridad, de la protección y de la gestión de los bienes. Asimismo, se realizaron varias encuestas para mejorar los servicios y reducir los costos, incluida una encuesta sobre satisfacción de los clientes para los servicios de adquisición y un examen de los servicios de transporte.
- 138.** La Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información introdujo en Internet una base de datos única sobre las encuestas relativas a la fuerza de trabajo, que proporciona estadísticas nacionales y facilita análisis comparativos. Entre otros proyectos emprendidos durante el bienio se incluyen el desarrollo de una taxonomía para facilitar la gestión de los recursos de la OIT y el acceso a los mismos, la organización de cursos de formación sobre la utilización de los recursos electrónicos, y una mejora de la gestión del contenido informativo de determinados sitios Web de la OIT. También se mejoró el acceso a periódicos electrónicos y a servicio de información en línea por parte de los funcionarios

de la OIT en el terreno. Dado que desde finales de 2002 la base de datos de la biblioteca, Labordoc, está disponible en Internet, un número mucho mayor de mandantes han tenido acceso a la misma y han efectuado consultas. Labordoc contiene datos sobre 355.000 documentos y proporciona información sobre las publicaciones de la OIT y otros documentos clave tanto impresos como en forma electrónica. Es la única fuente de este tipo sobre cuestiones sociales y laborales que proporciona referencias en inglés, francés y español.

- 139.** La Oficina de Publicaciones siguió centrando su atención en las iniciativas de publicación electrónica para mejorar la promoción y difusión del material de la OIT. Se establecieron procedimientos para la colocación y gestión de obras de la OIT en línea, y se produjeron CD-ROM que contienen hasta 600 obras de la OIT para su venta en países industrializados y su distribución en países en desarrollo a bajo costo o gratuitamente. Se mejoró aún más la promoción electrónica destinada a librerías y distribuidores. Se logró una mayor sensibilización acerca de la labor de la OIT y se realizó su imagen entre los mandantes y el público en general mediante la inclusión de artículos en la *Revista Internacional del Trabajo* escritos por distinguidos autores, como el Premio Nóbel Joseph Stiglitz, y la compilación de un número especial sobre la medición del trabajo decente. Un control editorial y de la producción estricto permitió a la Oficina de Publicaciones alcanzar su meta relativa a un plazo de seis meses entre la presentación del manuscrito y la publicación. En colaboración con el Banco Mundial, inició también un ejercicio de medición del rendimiento con respecto a la prestación de servicios tomando como referencia una selección de las publicaciones más destacadas de la OIT.

Una mirada al futuro: aplicar las enseñanzas extraídas al Marco de Políticas y Estrategias y al Programa y Presupuesto para 2006-2007

- 140.** El proceso de elaboración de informes sobre la aplicación y los resultados obtenidos es necesariamente un proceso de reflexión y diálogo. Los aportes de los mandantes acerca del apoyo que han recibido y la medida en que la asistencia de la OIT ha contribuido a sus objetivos son parte integrante de este proceso de análisis. A partir de ese diálogo continuo, tanto dentro de la OIT como entre la OIT y sus mandantes en todos los niveles, ha surgido una serie de temas comunes que son pertinentes para las futuras discusiones sobre la programación y las decisiones en materia presupuestaria.

Lo que la OIT lleva a cabo de manera eficaz

- 141.** Hay un amplio acuerdo respecto de que la OIT es eficaz en cuatro áreas principales, y que debería seguir centrándose en las mismas:
- **Sus cualidades únicas: la función formativa y la estructura tripartita.** Esto hace que la OIT tenga un papel y un mandato que son significativamente diferentes de los de otras organizaciones que se centran más exclusivamente en el desarrollo. La OIT goza al mismo tiempo de un mayor acceso a posibles interlocutores en los países y de legitimidad para las actividades de promoción y la labor basada en los derechos. La continua pertinencia del sistema de normas internacionales del trabajo ha quedado ilustrada de múltiples maneras, desde la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y el gran número subsiguiente de ratificaciones y primeras memorias sobre su aplicación, hasta la reciente demanda y la rápida respuesta con respecto a la elaboración de un nuevo instrumento sobre los documentos de identidad de la gente de mar. La estructura tripartita de la OIT en los planos nacional e internacional ofrece un marco único para que la gente pueda

plantear nuevas e importantes cuestiones (o cuestiones que se han vuelto importantes a medida que el mundo del trabajo evoluciona) tales como el concepto de la «relación de trabajo», examinado en la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003. La OIT sigue proporcionando un foro para que estas cuestiones se planteen, se discutan y se aborden.

- El suministro de **asesoramiento y servicios que son pertinentes y responden a las necesidades particulares de cada país**. La multiplicidad de marcos nacionales y globales de desarrollo (ODM, DELP, etc.) hace que cada vez sea más difícil tanto para la OIT como para sus mandantes identificar cuáles deberían ser las prioridades para la acción de la OIT. La vía más eficaz para que la OIT proporcione valor añadido en el actual contexto es articular claramente sus propios objetivos y capacidades e identificar luego puntos de intersección efectivos. Gracias a este enfoque, la OIT ha podido cada vez más proporcionar servicios oportunos y apropiados a países en crisis (por ejemplo, Argentina), y a aquellos (como en el caso de los países de Europa Oriental y Central) que están aumentando gradualmente su participación en el marco de la OIT.
- **Influencia en los debates globales sobre políticas, y establecimiento de objetivos para el desarrollo económico y social y las políticas nacionales**. Muchos han señalado que hay un reconocimiento cada vez mayor (aunque todavía dista mucho de una aceptación plena) de que la cantidad y calidad de empleo creado es un objetivo legítimo para la política de desarrollo, en lugar de una consecuencia que se espera lograr. Para que sea plenamente aceptada, esta perspectiva debe integrarse en el Banco Mundial y otros marcos de desarrollo, en los objetivos de desarrollo de los principales donantes, y en los planes y estrategias nacionales. La labor de la OIT para impulsar esto se lleva a cabo en muchos frentes, desde las actividades de promoción más destacadas (como por ejemplo la presentación de la Memoria del Director General de 2003 titulada *Superar la pobreza mediante el trabajo*) hasta las actividades de creación de capacidad en pequeña escala para permitir que los interlocutores sociales participen de manera más eficaz en los debates sobre la política nacional y los procesos de los DELP.
- El suministro de **información documentada pertinente y fiable sobre las repercusiones laborales, económicas y sociales de las diferentes opciones en materia de políticas**. Desde hace mucho se reconoce el aporte de la OIT en lo que respecta a sus conocimientos técnicos en materia de estadísticas del trabajo, pero se hace evidente ahora que esto debe complementarse con nuevas áreas de investigación cuantitativa y cualitativa basadas en pruebas. Las nuevas formas de medir fenómenos tales como el trabajo infantil y el impacto positivo de una mejor calidad del trabajo en los resultados económicos (como se observó en Dinamarca en relación con el proyecto sobre trabajo decente) proporcionan una sólida plataforma para las intervenciones de la OIT y sus actividades de promoción.

Lo que la OIT lleva a cabo con menos eficacia

142. El proceso de reflexión ha llevado a cuestionar los supuestos acerca de lo que la OIT puede y debería hacer, sobre la base de los resultados y experiencias concretos. Hay una serie de cuestiones que siguen siendo motivo de preocupación para el personal y los mandantes de la OIT:

- A pesar de las reiteradas exhortaciones para lograr una mayor focalización y eliminar las duplicaciones, la OIT sigue sustentando una amplia gama de productos, servicios y áreas de competencia muy similares. Se requiere una gestión más rigurosa y una

mayor disciplina para asegurarse de que la Oficina pueda utilizar sus recursos cada vez más escasos de manera que se logren los mayores efectos posibles.

- La tendencia a añadir nuevos programas, servicios y áreas de competencia tiene que equilibrarse con un impulso igualmente importante para eliminar progresivamente otros servicios y productos, a fin de mantener un nivel aceptable de calidad y sostenibilidad.
- La OIT no ha establecido todavía el equilibrio apropiado entre la generación de nuevos conocimientos y su difusión eficaz a fin de influir en la política laboral nacional y en la política global de desarrollo.
- No siempre queda claro si se procura obtener financiación extrapresupuestaria para la cooperación técnica con objeto de poner a prueba enfoques de la OIT y proporcionar pruebas al respecto o para apoyar las actividades de la OIT como organismo de ejecución.

143. Los puntos antes citados reflejan diferencias en las opiniones de los mandantes de la OIT: algunos preferirían que la OIT hiciese hincapié en sus elementos relativos al desarrollo de conocimientos, mientras que otros quisieran que hiciese hincapié en la prestación de servicios. El reto que se plantea a este respecto es encontrar un equilibrio a fin de que la OIT pueda proporcionar valor añadido y satisfacer las necesidades de los mandantes.

Implicaciones para las futuras opciones en materia de programación

144. La determinación de los aspectos fuertes y débiles de la OIT proporciona importantes orientaciones para la discusión del Marco de Políticas y Estrategias para 2006-2009 y de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007. A este respecto hay que tener en cuenta las siguientes conclusiones:

- Lo más importante es quizá que hay acuerdo respecto de que los interlocutores sociales deberían participar plenamente en el desarrollo y ejecución de la labor de la OIT en el ámbito nacional. Esto supone importantes exigencias tanto para el personal de la OIT como para los mandantes nacionales, pero es la mejor manera de asegurar la pertinencia y sostenibilidad de la labor de la OIT.
- Si bien la mayoría de la gente está de acuerdo en que la OIT puede lograr mayores efectos influyendo en la forma en que se comprenden los problemas y se da respuesta a los mismos por lo que respecta a los marcos de desarrollo y de políticas, también están de acuerdo en que la OIT debe examinar más cuidadosamente cómo lograr esa influencia. Esto implica garantizar que la OIT produce información y asesoramiento pertinentes basados en experiencias y pruebas creíbles, y que lleva a cabo una difusión activa para transmitir esta información a las personas adecuadas en el momento oportuno. La OIT tiene que asegurarse de que está invirtiendo en la infraestructura y la capacidad necesarias para lograr esto y de que está utilizando sus limitados recursos en la forma más eficaz posible.
- Igualmente, muchos señalan que las capacidades e instituciones en materia de diálogo social y la utilización reconocida del mismo pueden cambiar profundamente la forma en que se formulan y aplican las políticas económicas y sociales. En la medida en que la OIT pueda incrementar las capacidades de sus mandantes, reforzar la competencia de las instituciones y aumentar la sensibilización acerca de los beneficios del diálogo social, puede tener una influencia que vaya mucho más allá de su ámbito de acción.

- Las normas son un instrumento clave de la OIT que no se utiliza lo suficiente. Aunque se ha realizado una importante labor para modernizar el sistema normativo, éste sigue sin utilizarse plenamente para determinar las posibles necesidades de cooperación técnica y otros servicios de la OIT.
- Hay un continuo reconocimiento de que la OIT es más eficaz cuando orienta su labor en apoyo de objetivos políticos claros que son el resultado de debates globales y están basados en informaciones comprobadas, por ejemplo, las recomendaciones políticas de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Hay un acuerdo generalizado sobre la necesidad de una mejor integración de los servicios y objetivos de la OIT a fin de que, por ejemplo, las políticas de empleo estén en consonancia con las políticas de protección social en un marco de mejora de la productividad, y que estas políticas se apoyen mutuamente.

Anexos

145. Los siguientes anexos están actualmente en preparación y se incluirán en la versión de este informe que ha de presentarse a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92.^a reunión:

- I. Medidas tomadas con respecto a las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 87.^a a 91.^a reuniones (1999 a 2003).
- II. Gastos de los programas de cooperación técnica, 2002-2003.
- III. Informe sobre los gastos con cargo al superávit de 2000-2001.
- IV. Reuniones celebradas en 2002 y 2003.
- V. Estados Miembros de la OIT al 31 de diciembre de 2003.
- VI. (Extracto del) Informe de la discusión sobre la aplicación del programa de la OIT en 2002-2003 celebrada en la reunión de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración, en marzo de 2004.
- VII. Convenios ratificados durante 2002-2003.

Cabe señalar que la lista de nuevas publicaciones en venta puede consultarse en los documentos GB.286/19 y GB.289/17 (Informes del Director General al Consejo de Administración, marzo de 2003 y marzo de 2004, respectivamente).