



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Mejora de las actividades normativas de la OIT:
descripción de una futura orientación estratégica
para las normas y la aplicación de las políticas
y procedimientos en relación con las normas****Introducción**

1. En su 292.^a reunión (marzo de 2005), el Consejo de Administración examinó un documento en el que se exponían las principales novedades registradas y los principales resultados obtenidos en el ámbito de las actividades normativas desde 1994, a efectos de proceder a una evaluación de los progresos logrados y de determinar la necesidad y la índole de las actividades que podrían llevarse a cabo en el futuro en dicho ámbito. Al final del documento se planteaba una serie de preguntas, a saber: ¿qué estrategia habría que poner en práctica actualmente para garantizar la promoción, ratificación y aplicación eficaz de los 70 convenios y 70 recomendaciones actualizados?; ¿qué nuevas medidas habría que tomar para hacer efectiva la entrada en vigor de la enmienda constitucional de 1999?; ¿cómo puede seguir mejorándose la eficacia del sistema de control en el contexto del aumento del número de ratificaciones, en particular de los convenios fundamentales?; ¿cómo puede conseguirse que los mecanismos de presentación de memorias sean más eficaces?; ¿qué estrategia debería adoptarse en el futuro con respecto al orden del día de la Conferencia?; ¿qué estrategia de cooperación técnica y asistencia debería ponerse en práctica?; en caso de que ciertos convenios deban ser objeto de promoción específica, ¿cómo podría hacerse esto de forma coherente y eficaz? y ¿qué otras medidas podría considerar la Comisión LILS actualmente? ¹
2. Al concluir la discusión, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que preparase para la presente reunión un nuevo documento sobre las mejoras de las actividades normativas, con inclusión de una futura orientación estratégica para las normas, así como para la aplicación de las políticas y procedimientos normativos. También invitó al Director General a que iniciase, con carácter prioritario, una campaña destinada a promover la ratificación o aceptación del Instrumento de enmienda a la Constitución de la OIT, de

¹ Véase el documento GB.292/LILS/7, párrafo 40.

1997. Dada la utilidad de la información facilitada en el documento presentado en marzo, se consideró oportuno volver a distribuir dicho documento en noviembre ².

3. En el transcurso de los debates se formularon numerosas sugerencias sobre las diversas preguntas enumeradas *supra* a fin de poder determinar una estrategia clara y coherente para el futuro, se solicitó asimismo a la Oficina que proporcionara información sobre las estrategias existentes en particular para las actividades de cooperación técnica y de promoción. En el anexo a este documento se dan ejemplos de ese tipo de actividades llevadas a cabo durante el bienio en el marco de los diferentes objetivos estratégicos.

Medidas tomadas desde marzo de 2005

4. Desde marzo de 2005, la Oficina ha tomado medidas para lanzar una campaña en pro de la ratificación o aceptación del Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997. La nota correspondiente, que se enviará en breve a los Estados Miembros, ha de acompañarse con un documento en el que se indicarán las preguntas y respuestas más frecuentes con miras a facilitar una cabal comprensión del propósito y objetivo de la enmienda constitucional. De tener éxito esta campaña, ello haría posible la entrada en vigor de la enmienda y la derogación de los convenios respecto de los cuales se ha llegado a un acuerdo en cuanto a que son obsoletos y reúnen las condiciones estipuladas en la enmienda. Por lo que respecta a la Comisión de Aplicación de Normas, este año la Oficina ha seguido un enfoque más diversificado para abordar los casos de incumplimiento de las obligaciones relativas a la presentación de memorias y otras obligaciones. NORMES ha enviado notas específicas de seguimiento a los Estados Miembros que no han cumplido con su obligación de enviar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. En dichas notas se solicitó a los Estados Miembros que indicasen las dificultades con que tropezaban y se les alentó a examinar la posibilidad de recibir asistencia técnica para superar dichas dificultades. Cabe señalar que en 19 casos, en las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia se hizo referencia a la asistencia y cooperación técnica de la Oficina.
5. Por lo que respecta a las comunicaciones, el Departamento de Normas publicó en agosto un folleto titulado *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, de fácil utilización y destinado a un público no especializado, y se puso en marcha un nuevo sitio web sobre las normas. Asimismo se publicará próximamente otro libro producido por el Departamento de Normas y la Oficina de Actividades para los Empleadores que ha de titularse: *Employer organizations and the supervisory mechanisms of the ILO*. El Departamento produjo también un CD-ROM 2005 que contiene el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2005, con un índice por país, convenio y tema, así como comentarios pendientes y el informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia presentado en la reunión de 2004 de la Conferencia Internacional del Trabajo. También preparó una revisión del *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, que debe publicarse a comienzos de 2006. El Centro Internacional de Turín está preparando también una versión revisada de la Guía sobre las normas internacionales del trabajo, así como un DVD interactivo sobre las normas.

² Véanse los documentos GB.292/LILS/7 y GB.292/10 (Rev.), sección VII.

Una posible visión y estrategia respecto de las normas con miras a avanzar

6. Una estrategia integrada y global respecto de las normas internacionales del trabajo permitiría aportar un nuevo sentido e ímpetu a las normas internacionales del trabajo como medio para lograr el progreso social y, por consiguiente, el desarrollo. El Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización³ confirma la aceptación por parte de la comunidad internacional del valor de las normas internacionales del trabajo como medio para mejorar las condiciones de empleo y de trabajo en todo el mundo. Este reconocimiento respalda la adopción de medidas concretas para reforzar los vínculos entre las normas y el desarrollo económico y social, tanto mediante esfuerzos nacionales como a través de la cooperación internacional.
7. Las normas internacionales del trabajo contribuyen al buen funcionamiento del estado de derecho y de las instituciones necesarias para una buena gobernanza, así como al buen funcionamiento de los mercados de trabajo, al empleo productivo, a la igualdad de género y al diálogo social efectivo. También contribuyen al desarrollo, pero la medida en que lo hacen depende de su coherencia, pertinencia e influencia por lo que respecta a abordar los obstáculos y las oportunidades para el progreso en el plano nacional. En este sentido, se requeriría una mejor coordinación entre la promoción de las normas y otras prioridades en materia de desarrollo económico y social en el plano internacional.
8. Toda discusión sobre una orientación estratégica respecto de las normas y la aplicación de las políticas y procedimientos relacionados con las mismas debe tener como objetivo primordial el fortalecimiento de las normas de la OIT y de su sistema de control. Las normas constituyen la esencia misma y la piedra angular de la OIT. Proporcionan los criterios de referencia reconocidos para la evaluación del progreso social y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de la OIT. Habida cuenta de lo que antecede, se propone una estrategia con cuatro componentes interrelacionados. El primer componente apuntaría a una mejor promoción y aplicación del corpus de normas de la OIT actualizadas; el segundo hacia el fortalecimiento del sistema de control de las normas; el tercero se referiría a la importancia de lograr una mayor notoriedad de las normas de la OIT, y el cuarto consistiría en la asistencia técnica, la cooperación técnica y la creación de capacidad.

Evolución del ámbito normativo: de la elaboración de normas generales hacia un progreso más equilibrado en la aplicación de las normas

9. El primer componente de esta estrategia haría hincapié en la necesidad de centrarse en una mejor aplicación de los 73 convenios de la OIT actualizados, los cinco protocolos y las 76 recomendaciones de la OIT actualizadas en un total de 185 convenios, cinco protocolos y 195 recomendaciones. Con este componente se procuraría centrar los esfuerzos en lograr un progreso considerable y más equilibrado en la aplicación de las normas de la OIT para 2019, cuando la OIT celebrará su 100.º aniversario. Se pondría énfasis en la promoción de la ratificación y una aplicación y cumplimiento más eficaces de las normas de la OIT, así como en una mayor influencia de las mismas aun en los casos en que los convenios de que se trata no hayan sido ratificados. Las campañas de promoción en pro de la ratificación de los convenios fundamentales han arrojado resultados considerables, de modo que la OIT ha

³ *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, 2004.

alcanzado ahora niveles sin precedentes de ratificación de esos convenios⁴. Si bien la campaña de ratificación prosigue con miras a lograr la ratificación universal de todos esos convenios, la atención deberá centrarse ahora en la necesidad de asistir a esos países con miras a mejorar el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en dichos convenios. Esto también implica que es necesario garantizar una ratificación y aplicación más equilibradas de los convenios actualizados distintos de los fundamentales, esto es, los convenios de carácter técnico, que comprenden desde los convenios prioritarios⁵ hasta los demás convenios tales como los relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

10. Uno de los elementos de la estrategia con miras a garantizar una promoción más equilibrada de las normas de la OIT importantes consistiría en promover un mejor conocimiento del verdadero impacto de las normas en todos los Estados Miembros, con inclusión de las situaciones de desarrollo. El propósito sería tratar de lograr una mejora tanto cualitativa como cuantitativa del impacto de las normas en un lapso de tiempo razonable mediante una mayor puesta en práctica y, en la medida de lo posible, una ratificación en mayor escala de todas las normas de la OIT pertinentes, no sólo los convenios fundamentales. Para garantizar que este objetivo pueda alcanzarse, se requiere una mayor coherencia y eficacia de las normas, incluso por lo que se refiere a cumplir los objetivos de desarrollo.
11. El medio para alcanzar este objetivo consistiría esencialmente en la cooperación técnica y propuestas para realizar actividades normativas dirigidas primordialmente a la actualización y la mejora de la aceptabilidad de las normas existentes. La estrategia procuraría poner en práctica algunas de las propuestas presentadas en las 85.^a, 87.^a y 89.^a reuniones⁶ de la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a la mejora de las actividades normativas, y podría inspirarse en muchas de las ideas promocionales que sustentan el seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
12. Con el fin de reforzar la capacidad de la Oficina en este ámbito, es necesario que ésta disponga de una amplia gama de herramientas, incluidas pruebas empíricas del impacto económico de las normas del trabajo. Si bien la principal preocupación de la OIT debe seguir siendo la protección de los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo, la aceptabilidad y eficacia de dichas normas depende también de su contribución potencial al desarrollo económico y social, con inclusión del empleo. Esta debe ser una importante área de investigación para la Oficina en el próximo bienio. En ese sentido, la Oficina podrá aprovechar las investigaciones similares llevadas a cabo en Estados Miembros de la OIT con respecto a las diversas situaciones nacionales. Es fundamental

⁴ De los 178 Estados Miembros de la OIT, 144 han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), 154 Estados Miembros han ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 168 el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), 165 el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), 141 el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), 156 el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), 162 el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y 163 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

⁵ Los convenios prioritarios son el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

⁶ OIT: Memorias del Director General: *La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización*, CIT, 85.^a reunión, Ginebra, 1997; *Trabajo decente*, CIT, 87.^a reunión, Ginebra, 1999; *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*, CIT, 89.^a reunión, Ginebra, 2001.

que las normas internacionales del trabajo se integren en todos los programas y actividades de la OIT. Esto incluye necesariamente los programas de trabajo decente por país, que constituirán el principal vehículo para la aplicación del Programa y Presupuesto de la OIT para 2006-2007.

13. Por lo que atañe a la política en materia normativa, sería necesario considerar de qué manera se pueden impulsar los efectos directos de los resultados de las discusiones de la CIT sobre el enfoque integrado, los instrumentos marítimos y las conclusiones del proceso de revisión de 1995-2002 (el Grupo de Trabajo Cartier)⁷. Es urgente lograr también un nuevo consenso sobre la futura política de la OIT en materia de normas. En este contexto, será importante considerar la preparación del terreno para la elaboración de nuevas normas que añadan valor al cuerpo de normas existentes, teniendo debidamente en cuenta las exigencias en materia de desarrollo y la contribución que pueda hacerse mediante la asistencia y la cooperación técnicas. Se requieren nuevas consultas sobre esta importante cuestión antes de la reunión de noviembre de 2006 del Consejo de Administración.

Un sistema de control modernizado, integrado y coherente

14. El sistema de control de la OIT es el más avanzado dentro del sistema de las Naciones Unidas. Ha resistido el paso del tiempo y ha ayudado a los países a lograr un progreso social significativo. Por lo que respecta al procedimiento de control periódico — relativo a la presentación de memorias en virtud el artículo 22 de la Constitución de la OIT — el número total de ratificaciones al 18 de agosto de 2005 era 7.335 frente a 5.330 en 1990, lo cual implica un aumento del 38 por ciento en 15 años. Esto crea importantes desafíos tanto para los Estados Miembros como para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Si bien a partir de 2003 se pusieron en práctica nuevas disposiciones con respecto a la presentación de memorias que está previsto reexaminar en 2008, la Oficina considera que es posible emprender ya una evaluación inicial del funcionamiento del sistema actual. Algunas de las sugerencias formuladas al respecto incluyen las siguientes: la necesidad de un sistema de presentación de memorias más simplificado, así como la necesidad de mantener un equilibrio entre la identificación de las

⁷ Estas conclusiones incluyen decisiones para revisar 22 convenios. Esas decisiones son objeto de examen en diferentes ámbitos. En el sector *marítimo* se lleva a cabo actualmente la revisión de 10 convenios marítimos en el contexto de la refundición de los 68 instrumentos pertinentes. En el ámbito de la *seguridad y salud en el trabajo* (SST), la estrategia global adoptada en 2003 establece los lineamientos y las prioridades para la revisión de cuatro convenios y seis recomendaciones. Por lo que respecta a los instrumentos relativos a las sustancias peligrosas, en febrero de 2007 se llevará a cabo una reunión tripartita de expertos sobre los productos químicos a fin de proporcionar nuevas orientaciones en este ámbito, y por lo que atañe a la protección de la maquinaria, se están recopilando y examinando datos con el fin de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas como primera medida. En cuanto al *sector pesquero*, está en curso la elaboración de un convenio y una recomendación que revisan tres convenios; estos proyectos de instrumentos deberían ser examinados en última instancia por la Conferencia en 2007. La cuestión de la revisión de tres convenios relativos al *trabajo nocturno de los niños y menores* está comprendida entre las cuestiones propuestas para discusión en el contexto de la discusión general basada en un enfoque integrado sobre el trabajo infantil y la protección de los jóvenes incluida en el orden del día de la Conferencia para 2007. Por lo que respecta a los *puertos*, podría considerarse la revisión de un convenio en el contexto de una propuesta de enfoque integrado del trabajo portuario. En cuanto a los instrumentos relativos a las *horas de trabajo* se ha de examinar ulteriormente la revisión del Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153). Se consideró también la posibilidad de que fuera necesario revisar los Convenios núms. 1 y 30 en el contexto de la discusión del Estudio general sobre las horas de trabajo en 2005. En su presente reunión, la Comisión LILS también ha de examinar una propuesta para celebrar una reunión de expertos, seguida posiblemente por una discusión general, a fin de considerar con más detenimiento la cuestión del tiempo de trabajo (documento GB.294/LILS/7/1).

infracciones serias de las normas y la creación de incentivos para la ratificación y el cumplimiento; y tener en cuenta las soluciones que se han aplicado en el marco de otros tratados internacionales ⁸.

15. El fundamento de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia es el párrafo 1 del artículo 23 de la Constitución de la OIT. En los últimos tiempos, se ha formulado una serie de comentarios con respecto a su funcionamiento. Al parecer, es necesario proseguir las consultas acerca de cómo se puede reforzar el funcionamiento de este importante órgano. La Oficina propone que se efectúen consultas al respecto a fin de que se puedan identificar, por lo menos, algunas de las mejoras deseadas y, de ser posible, que se pongan en práctica tras la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Puesta en marcha de una estrategia eficaz de comunicaciones respecto de las normas internacionales del trabajo

16. La forma en que la OIT difunde y comunica la información relativa a las normas es crucial para garantizar la notoriedad de las normas internacionales del trabajo. Con el fin de potenciar este componente, la Oficina propone identificar y desarrollar una serie de herramientas que permitirían llegar al público más amplio posible, además de los mandantes tripartitos de la OIT. Ese público más amplio debería incluir, de manera más sistemática, los parlamentarios, los magistrados, las facultades de derecho y otros establecimientos educativos. Sería necesario también presentar estas herramientas de manera apropiada en función de los diferentes públicos a los que estarán destinadas, a fin de facilitar una mejor comprensión de las normas. La Oficina procuraría también poner a disposición de manera más accesible una amplia gama de informaciones que generan actualmente los procedimientos de control, con inclusión de textos de legislación laboral, decisiones de tribunales del trabajo, estadísticas y otros datos pertinentes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Por último, la elaboración de estas herramientas informativas podría tener un impacto considerable por lo que respecta a aligerar la carga administrativa que supone la presentación de memorias y a centrar los comentarios de los mecanismos de control en la aplicación de las normas.

Integración de las normas y la cooperación y la asistencia técnicas

17. Para que la OIT pueda tener más influencia en la política social en el mundo, apoyándose al mismo tiempo en las normas internacionales del trabajo para mejorar las condiciones de trabajo, es necesario además reforzar la aplicación de esas normas con cooperación y asistencia técnicas. Esta cooperación es importante no sólo para asistir a los países en lo que atañe a la ratificación de los convenios de la OIT, sino también para ayudarles a superar las dificultades con que puedan tropezar en la aplicación de los convenios que han ratificado, así como a mejorar el cumplimiento y la aplicación de las normas internacionales del trabajo y a promover una cultura más amplia de cumplimiento de las normas laborales.
18. Se requiere un programa eficaz de asesoramiento, asistencia y creación de capacidad para que las normas puedan sustentar los objetivos de desarrollo. Es necesario que haya una mayor integración de las normas y la información procedente del sistema de control con la asistencia y cooperación técnicas y viceversa. Un programa de esa índole no sólo apuntaría a asistir a los países con respecto a cómo poner en práctica las normas establecidas en los

⁸ Véase el documento GB.292/10 (Rev.), sección VII.

convenios y recomendaciones, sino que también se orientaría a asistir a los países que no han ratificado los convenios o no han puesto en práctica las recomendaciones de que se trate a fin de que estén en condiciones de poder ratificarlos. Un enfoque planificado por etapas, comenzaría con la identificación de las prioridades nacionales y la incorporación en las leyes nacionales, en la mayor medida posible, de lo esencial de las normas en cuestión, para pasar progresivamente a su plena aplicación y a la ratificación del convenio de que se trate.

19. La Oficina examinaría con los países que no hayan ratificado dichos convenios ni puesto en práctica dichas recomendaciones los aspectos siguientes: *a)* la legislación y la práctica actuales pertinentes; *b)* hasta dónde puedan llegar en la actualidad en cuanto a la aplicación de las normas; *c)* asesoramiento en materia de legislación laboral y reforma de la misma, en caso de ser necesario; *d)* determinación de los pasos siguientes con miras a la aplicación y ratificación mediante la adopción de políticas que incluyan un calendario, y *e)* medidas encaminadas a la ratificación. Si se brinda un asesoramiento similar a varios países, sería posible concebir un medio para que dicho asesoramiento esté disponible de manera más amplia.
20. Sería muy importante reforzar las relaciones y la cooperación técnica con otros organismos internacionales, a fin de que las normas internacionales del trabajo constituyan una parte más efectiva del desarrollo en los planes tanto nacional como internacional.
21. La formación y la creación de capacidad son también medios importantes para promover las normas internacionales del trabajo. Esto es necesario para los mandantes tripartitos pero también para todos los que participan en la supervisión y aplicación de la legislación laboral nacional, en particular los inspectores del trabajo y los jueces de los tribunales laborales. Es necesario impulsar activamente la labor que lleva a cabo el Centro de Turín en colaboración con el Departamento de Normas. Dicha labor debería abarcar la formación de los jueces y parlamentarios en todas las regiones.
22. En el contexto de la aplicación de una estrategia integrada y global como la que se ha descrito en los párrafos precedentes, podrían tomarse las medidas que se indican a continuación con miras a reforzar el impacto y la visibilidad de las normas internacionales del trabajo:
 - a)* impulsar la promoción de normas de la OIT actualizadas además de los convenios fundamentales. La campaña de promoción que ya se ha emprendido con respecto al Convenio núm. 144 podría complementarse con la inclusión de los Convenios prioritarios núms. 81, 129 y 122;
 - b)* examinar qué normas del conjunto de normas existentes podrían refundirse y simplificarse de manera apropiada;
 - c)* celebrar consultas con miras a preparar el terreno para la elaboración de nuevas normas que añadan valor al cuerpo de normas existente;
 - d)* celebrar consultas con miras a simplificar tanto la labor de los países que presentan memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución como la actuación de los órganos de control de la OIT y, de ese modo, mantener un sistema internacional de control eficiente y eficaz;
 - e)* establecer y llevar a cabo un programa eficaz de asesoramiento, asistencia y creación de capacidad;
 - f)* poner en práctica una estrategia eficaz de comunicaciones respecto de las normas internacionales del trabajo;

- g) reforzar las relaciones y la cooperación técnica con otros organismos internacionales a fin de que las normas constituyan una parte más efectiva de la estrategia de desarrollo tanto en el plano nacional como en el internacional, y
- h) establecer una colaboración entre la Oficina y otros interlocutores a efectos de la aplicación de la estrategia.

23. *La Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo tal vez estime oportuno:*

- a) tomar nota de los elementos indicados en este documento, en particular las propuestas contenidas en el párrafo 22;*
- b) proporcionar orientaciones a la Oficina con miras a la presentación en una futura reunión del Consejo de Administración de un nuevo documento sobre las cuestiones que estime oportuno determinar;*
- c) invitar a la Oficina a que lleve a cabo consultas con los mandantes tripartitos respecto de estas cuestiones, y*
- d) formular recomendaciones apropiadas al Consejo de Administración con respecto a lo que antecede.*

Ginebra, 24 de octubre de 2005.

Punto que requiere decisión: párrafo 23.

Anexo

Información sobre las actividades de cooperación y asistencia técnicas en relación con las normas

1. La siguiente información no es exhaustiva y procura dar ejemplos de los diferentes tipos de actividades de cooperación y asistencia técnicas, en relación con las normas existentes que se llevaron a cabo durante el presente bienio en el marco de los cuatro objetivos estratégicos y de la estrategia de incorporación de las cuestiones de género a escala de toda la Oficina.

Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

2. Los esfuerzos más importantes desplegados actualmente por la Organización son sin duda los que se refieren a los *principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Como es sabido, la estrategia promocional en ese ámbito se inició con una campaña en pro de la ratificación de los convenios fundamentales en 1995, tras la cual se adoptó la Declaración de 1998. El seguimiento de ese instrumento se efectúa en base a un plan de acción que el Consejo de Administración adopta cada año para una de las cuatro categorías de principios. Este plan de acción determina las prioridades para el período siguiente. Su puesta en práctica se efectúa en estrecha colaboración entre la sede y las oficinas exteriores. Con respecto al trabajo infantil en particular, el Programa de duración determinada sobre las peores formas de trabajo infantil (PDD) es uno de los medios creado por el IPEC para ayudar a los países a prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil. Este Programa permite a los gobiernos establecer un plan de acción con objetivos bien definidos, que comprendan un conjunto de políticas e intervenciones integradas y coordinadas con metas claras, objetivos específicos y un plazo definido. En la sede, además del Sector de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que es el principal responsable en ese ámbito, todos los sectores contribuyen a la promoción de las normas de que se trata. La movilización en el terreno es igualmente importante; todas las oficinas exteriores dan prioridad a esta cuestión.

Seguimiento de los comentarios formulados por los órganos de control

3. En el terreno, numerosos especialistas en cuestiones de normas concentran sus actividades en prestar asistencia a los Estados Miembros para que cumplan con sus obligaciones constitucionales en lo que se refiere a la presentación de memorias y la sumisión de instrumentos a las autoridades competentes. A fin de dar cumplimiento a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, NORMES envió este año notas específicas de seguimiento a los Estados Miembros que no habían cumplido con sus obligaciones de presentar memorias y otras obligaciones relativas a las normas. En ellas se solicitaba a los Estados Miembros que señalaran las dificultades y se les alentaba a examinar las distintas posibilidades de asistencia técnica para superar esas dificultades. En la OSR-Puerto España, se ha aplicado una estrategia para ayudar a los países a que comprendan la importancia que reviste, en su propio interés, la redacción de las memorias requeridas y la incorporación de esta tarea en la política y la planificación nacionales. Las Oficinas Subregionales de Cabo Verde, Senegal y Haití también han emprendido recientemente misiones destinadas a ayudar a cumplir con las obligaciones de presentación de memorias y sumisión de los instrumentos de la OIT a las autoridades competentes. NORMES, junto con la OSR-Nueva Delhi y el Coordinador Principal de la OIT en Kabul, iniciaron una

misión de asistencia técnica en Afganistán para promover el diálogo social y sensibilizar acerca de la importancia de las normas internacionales del trabajo. Como resultado de ello, los mandantes tripartitos presentaron un informe a la OIT y la delegación gubernamental participó en la Comisión de la Conferencia por primera vez en ocho años.

4. También se llevaron a cabo actividades de asistencia a los Estados Miembros para la aplicación de los convenios ratificados en respuesta a los comentarios formulados por los órganos de control. Por ejemplo, en 2004, Barbados creó la Comisión Tripartita de Consulta con la finalidad de mejorar la aplicación del Convenio núm. 144. Una vez establecido ese nuevo mecanismo, la OSR-Puerto España, con el apoyo de NORMES y DIALOGUE, organizó un taller de formación para los miembros de la nueva Comisión y los organismos gubernamentales pertinentes, y elaboró material y una guía práctica sobre las normas y los mecanismos de consulta. Las Oficinas Subregionales del Brasil y de Santiago iniciaron una serie de actividades de asistencia técnica relacionadas con la aplicación de los convenios fundamentales, en particular en el ámbito del trabajo forzoso; en el marco de dichas actividades abordaron cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. A raíz de los comentarios formulados por dicha Comisión, la Oficina Subregional de Santiago emprendió una misión sobre la aplicación del Convenio núm. 29 por Paraguay, en relación con la servidumbre por deudas en las comunidades indígenas de la región del Chaco. Como resultado de los comentarios formulados por esa misma Comisión, la OSR-Santiago elaboró un plan global de asistencia técnica para ayudar a crear las condiciones de una mejor aplicación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y para asistir al *Uruguay* en la reactivación de sus dispositivos de fijación de salarios mínimos. Ello tuvo como resultado la reactivación de los Consejos de Salarios. En *Cabo Verde* y *Guinea*, la OSR-Dakar brindó asistencia técnica para la adopción del nuevo Código del Trabajo, teniendo en cuenta los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En *Indonesia*, NORMES prestó asistencia al Gobierno en la preparación de sus directrices sobre igualdad de oportunidades de empleo, que habrán de utilizarse para respaldar la aplicación de la Ley sobre Recursos Humanos de 2003.

Promoción, asistencia técnica en el período previo a la ratificación y formación

5. A fin de sensibilizar más acerca de la existencia y el contenido de las normas internacionales del trabajo, se llevan a cabo numerosas actividades de promoción, incluidas actividades de formación. También se proporciona asistencia técnica previa a la ratificación, en forma de servicios de asesoramiento. Por ejemplo, en febrero de 2005, una misión de asesoramiento centrada en la libertad sindical visitó *Mauricio*, y proporcionó asistencia para la preparación de la futura legislación, además de obtener como resultado la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Si bien los principales ámbitos de promoción siguen siendo los convenios fundamentales y el Convenio núm. 144, también se promueven otros campos. El Proyecto para promover la política de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales (PRO 169) pone en práctica una amplia gama de actividades promocionales. Actualmente, se llevan a cabo diversos proyectos en *Kenya*, *Marruecos* y *Nepal* y se han iniciado otros en *Camboya* y *Camerún*. Se llevaron a cabo actividades de formación a fin de aumentar la capacidad del personal para promover los principios del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y, en lo que se refiere a los donantes, para reforzar la aplicación práctica de las políticas actuales a través de la cooperación. El plan nacional de acción relativo al trabajo decente fue examinado y actualizado en *Filipinas* con la asistencia de la OSR-Manila. Como resultado de ello, en una conferencia tripartita se adoptó un marco general de acción para la ratificación de convenios y se seleccionaron

17 convenios de la OIT cuya ratificación se consideró prioritaria¹. La OSR-Budapest llevó a cabo una serie de evaluaciones en la región sobre los servicios de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, cuyo resultado fue la ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo en *Albania* y *Polonia*.

6. A finales de 2005, el programa de formación sobre normas del Centro de Turín habrá organizado aproximadamente 40 actividades de formación. En el marco del Programa de libertad sindical, creado en 2001, se organizan cada año más de 15 actividades centradas en el tema de la libertad sindical. En septiembre de 2005, comenzó otro programa importante sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso. En colaboración con instituciones nacionales y las oficinas regionales, y con la participación de DIALOGUE y NORMES, se organizan actividades de formación para jueces, abogados y profesores de derecho. Prosigue la colaboración con institutos jurídicos de *Marruecos*, *Madagascar* y *Senegal*, a la vez que se ponen en marcha nuevas iniciativas conjuntas con el Colegio de Magistrados de *Albania*, el *Tribunal Superior del Trabajo del Brasil* y la Universidad de Buenos Aires. En 2005, se llevó a cabo en Lima el programa regional anual para jueces de tribunales laborales de las Américas. En *Bosnia y Herzegovina*, *Bulgaria* y *Rumania*, la OSR-Budapest organizó una serie de seminarios sobre normas internacionales del trabajo destinados a delegados sindicales, jueces encargados de cuestiones laborales e inspectores del trabajo, en los que se proporcionó información sobre procedimientos especiales de la OIT para las cuestiones de libertad sindical e igualdad. Además, el Centro de Turín organiza todos los años un programa de formación sobre las normas internacionales del trabajo para los delegados antes de cada reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Divulgación de la información

7. El Departamento sigue desarrollando su sistema de información sobre normas internacionales del trabajo, incluidas las bases de datos APPLIS, ILOLEX, LIBSYND y NATLEX. En junio de 2005, se lanzó un nuevo sitio web² que proporciona una perspectiva general del sistema de normas internacionales del trabajo. NATLEX se ha convertido en uno de los productos de información de la OIT más utilizados; tan sólo en septiembre de 2005 hubo más de un millón de búsquedas en esa base de datos realizadas por usuarios exteriores a la Oficina. NATLEX contribuye a la cooperación técnica al proporcionar información actualizada sobre las legislaciones nacionales, y permite a los países acceder a ejemplos de cómo otros Estados Miembros han formulado sus legislaciones en lo que se refiere a los diferentes aspectos del trabajo. Actualmente se encuentra en elaboración una base de datos sobre los perfiles de diferentes países, que reúne toda la información relativa a las normas internacionales del trabajo por país. Entre las últimas publicaciones figura la versión de 2005 de la biblioteca electrónica sobre libertad sindical y negociación colectiva, y un folleto promocional titulado *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, que fue publicado con la edición de 2005 de la biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo (ILSE) en CD-ROM.

Empleo

8. En el Sector de *Empleo*, en el marco del Programa Global de Empleo, se lleva a cabo una labor de asesoramiento y formulación de políticas sobre ese tema. Este programa, refrendado por el Consejo de Administración en 2003, establece que «no promueve

¹ Convenios núms. 29 (ratificado en 2005), 81, 97, 102, 129, 143, 150, 155 y sus Protocolos, 156, 169, 171, 177, 181, 183, 184 y 185.

² www.ilo.org/normes.

cualquier clase de empleo, sino el empleo decente en el que las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores van a la par de la creación de puestos de trabajo». Además de los convenios fundamentales, se hace hincapié especialmente en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y en una serie de otros instrumentos pertinentes, entre los que se incluyen el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), así como la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). Una de las actividades emprendidas en el marco del Programa Global de Empleo consiste en las evaluaciones de las políticas de empleo por país (Country Reviews of Employment Policies³ (CREP)) llevadas a cabo en colaboración con EUROPE (Programa de Actividades Prácticas en Europa y Asia Central), OSR-Budapest (Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental), DECLARATION (Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración) y el Consejo de Europa. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que promueve este Sector, también se basa en determinado número de convenios y recomendaciones para su aplicación. El Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa también promueve las normas internacionales del trabajo como instrumentos para una buena práctica de gestión empresarial.

9. En su 93.^a reunión (2005), tras una discusión general basada en un enfoque integrado sobre el empleo de los jóvenes, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó conclusiones y un plan de acción destinados a la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes⁴. Las conclusiones recuerdan, en particular, que los principios enunciados del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) son fundamentales para cualquier política de empleo dirigida a los jóvenes, y que las políticas de formación y las políticas y programas activos de mercado de trabajo basados en las normas internacionales del trabajo pertinentes pueden ayudar en gran medida a los jóvenes a encontrar un trabajo decente. El plan de acción se basa en tres pilares: el desarrollo de conocimientos, la sensibilización y la asistencia técnica, centrándose en particular en los países en desarrollo.

Protección social

10. El Sector de *Protección Social* abarca una amplia gama de temas entre los que figuran las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la inspección del trabajo, las migraciones, la seguridad social y el VIH/SIDA. En cada uno de esos ámbitos, las actividades relativas a las normas se basan en un amplio número de instrumentos pertinentes⁵. En el marco de las actividades relacionadas con el Repertorio de

³ El proyecto hace hincapié en diversas instituciones y políticas del mercado de trabajo a fin de promover el trabajo decente, y está destinado a reducir las desigualdades por razones de género en relación con el empleo, el desempleo, la remuneración y la calidad de los puestos de trabajo. Ello se logra mejorando la comprensión del valor y de las repercusiones que tiene la incorporación de las cuestiones de género, y la capacidad de las autoridades gubernamentales y los interlocutores sociales interesados para planificar y aplicar esas evaluaciones ajustándose al Programa Global de Empleo de la OIT y a sus Convenios núms. 100 y 111.

⁴ *Actas Provisionales* núm. 20, CIT, 93.^a reunión, Ginebra, 2005.

⁵ Por ejemplo, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

recomendaciones práctica de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, se promueven 17 instrumentos ⁶. En los países de Europa Central y Oriental, el Departamento de Seguridad Social (SECSOC), en estrecha colaboración con NORMES, la Oficina Subregional de Budapest y el Consejo de Europa, ha elaborado programas por país. Los países preparan «informes cero», que se utilizan para evaluar la compatibilidad de los sistemas nacionales con las exigencias del Convenio núm. 102, así como con las del Código Europeo de Seguridad Social ⁷.

11. En la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo lugar una discusión general basada en un enfoque integrado de la seguridad y la salud en el trabajo. Las conclusiones de esa discusión plantean una estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y piden que haya una mayor integración entre las normas de la OIT y otros medios de acción, incluida la cooperación técnica, a fin de que su impacto sea lo mayor posible ⁸. Los elementos fundamentales de la estrategia en materia de seguridad y la salud en el trabajo comprenden la adopción de un enfoque nacional coherente e integrado para tratar esa cuestión que se refleje en un programa y en sistemas funcionales e instituciones nacionales para la seguridad y la salud en el trabajo, así como su desarrollo progresivo en estrecha consulta con los empleadores y los trabajadores de todas las regiones. La cooperación técnica prestada por SAFEWORK sigue ayudando a los Estados Miembros con respecto a la reforma de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo ⁹ de conformidad con las principales normas al respecto, la modernización de las inspecciones del trabajo ¹⁰, y la asistencia en el ámbito de la formación y la difusión de información. Además, en el correr de los últimos cinco años SAFEWORK ha comenzado a elaborar perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo en consultas tripartitas y a establecer y aplicar sistemas y programas nacionales en la materia. Hasta la fecha, se han establecido perfiles en 18 países ¹¹ y están en curso de realización en otros 11 ¹². A pesar

⁶ Convenios núms. 81, 97, 98, 102, 111, 121, 129, 143, 149, 154, 155, 158, 159, 161 y 175, así como las Recomendaciones núms. 164 y 171.

⁷ Los comentarios relativos a esos informes se envían a los respectivos países y, seguidamente, el Consejo de Europa, en colaboración con la OIT, organiza seminarios en los que se incluye la presentación de los comentarios de la Oficina. Los «informes cero» se actualizan ya que la legislación nacional cambia. Actualmente, *Albania, Armenia, Lituania, República de Moldova y Rumania* están obrando con miras a la ratificación del Convenio núm. 102.

⁸ *Actas Provisionales* núm. 22, CIT, 91.^a reunión, Ginebra, 2003. Como seguimiento de esas conclusiones, se celebrará una segunda discusión en la reunión de la CIT de 2006 acerca de la adopción de un marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo.

⁹ En 33 países ha habido resultados tangibles.

¹⁰ Proyectos como los que se llevan a cabo, por ejemplo, en Viet Nam y Bulgaria, la MATAAC (*Modernización de las Administraciones del Trabajo de América Central*), seguidos del FOALCO (*Fortalecimiento de la Administración Laboral de Costa Rica*), y la propuesta formulada por Luxemburgo de ratificar 21 convenios en materia de seguridad y salud en el trabajo tras una auditoría tripartita de la inspección del trabajo realizada por la OIT y financiada por dicho país.

¹¹ Azerbaiyán, Benin, China, Egipto, Georgia, Guatemala, Iraq, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, México, Mongolia, Pakistán, República Unida de Tanzania, Uganda, Uzbekistán y Yemen.

¹² Argelia, Costa Rica, Croacia, Georgia, Malasia, Mozambique, Nicaragua, Panamá, Seychelles, Tayikistán y Viet Nam.

de que los efectos de este enfoque sólo se pueden evaluar a largo plazo, la experiencia realizada hasta el momento ha sido sumamente positiva ¹³.

12. La Conferencia Internacional del Trabajo, tras una discusión del mismo tipo adoptó, en 2004, un plan de acción relativo a los trabajadores migrantes. Los elementos fundamentales de este plan de acción comprenden la elaboración de un marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, que tenga en cuenta las necesidades de los mercados de trabajo y que proponga directrices y principios para la formulación de políticas basadas en las prácticas óptimas y en las normas internacionales ¹⁴; la identificación de las medidas útiles que deberían adoptarse para una aplicación más amplia de las normas internacionales del trabajo y de otros instrumentos pertinentes; la creación de capacidad, el fomento de la concienciación y la asistencia técnica ¹⁵.

Diálogo social

13. El Sector de *Diálogo Social* lleva a cabo actividades en los ámbitos del diálogo social, la legislación laboral, la administración del trabajo y las actividades sectoriales. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) brindan apoyo a las organizaciones de empleadores y trabajadores respectivamente para su participación en actividades relacionadas con las normas y en los procedimientos del órgano de control. Esas oficinas también promueven las normas a través de sus publicaciones, seminarios y actividades de cooperación técnica. Brindan asistencia a la Oficina para mantener y desarrollar una estrecha relación con los interlocutores sociales. Los respectivos especialistas de las oficinas exteriores que dependen de ambas oficinas desempeñan un importante papel en ese esfuerzo.
14. En 2002 se inició una campaña específica para impulsar la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que culminó con toda una serie de ratificaciones ¹⁶. NORMES, DIALOGUE, ACTRAV y ACT/EMP han preparado material promocional al respecto. Actualmente se llevan a cabo numerosos proyectos en el marco de la promoción de este Convenio, como por ejemplo, seminarios nacionales y regionales organizados en cooperación con la Oficina Subregional de El Cairo, Libia, Marruecos, Sudán y Túnez. Recientemente, se llevaron a cabo nuevas actividades promocionales en Senegal en colaboración con la Oficina Subregional de Dakar, para la ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) ¹⁷. Además de esos dos instrumentos, los convenios fundamentales pertinentes, junto con el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), proporcionaron las bases para las actividades de cooperación técnica en el ámbito de la negociación colectiva y las instituciones tripartitas. Otros

¹³ En China, por ejemplo, el perfil nacional publicado en 2004 ha sido un elemento importante de las discusiones actuales sobre la posible ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

¹⁴ El marco multilateral no vinculante sobre la migración laboral se ha de examinar en una reunión tripartita de expertos (31 de octubre – 2 de noviembre de 2005).

¹⁵ *Actas Provisionales* núm. 22, CIT, 92.ª reunión, Ginebra, 2004.

¹⁶ Desde 2002, el Convenio núm. 144 fue ratificado por los siguientes 12 países: Antigua y Barbuda, Armenia, Djibouti, Dominica, Japón, Jordania, Liberia, Malasia, Perú, Senegal, Serbia y Montenegro y Sudáfrica.

¹⁷ Como resultado de esas actividades todos los países participantes se comprometieron a ratificar el Convenio (*Benin, Lesotho, Namibia y Senegal*).

instrumentos adicionales aportan las bases para la asistencia en materia de solución de diferencias y relaciones laborales¹⁸. En el ámbito de la administración del trabajo, las actividades se han concentrado en la aplicación del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), y la Recomendación correspondientes num. 158, como resultado de esa labor se han registrado seis ratificaciones este bienio¹⁹. En el sector marítimo, un aumento constante de las ratificaciones entre 2000 y 2005 muestra que los instrumentos correspondientes a ese sector y la iniciativa «trabajo decente en la industria marítima» han logrado sensibilizar y despertar el interés con respecto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida en la industria del transporte marítimo. En particular, se ha puesto el énfasis en la promoción y la aplicación del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) y el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185).

Legislación laboral

15. Con respecto a la legislación laboral, al formular comentarios sobre un proyecto de ley o brindar orientación acerca de la reforma de la legislación laboral, la Oficina tendrá en cuenta, entre otras cosas, los convenios ratificados, los comentarios de los órganos de control y los convenios fundamentales. Durante el presente bienio, el asesoramiento técnico brindado por la Oficina dio lugar a la adopción de nuevas leyes laborales o la modificación de leyes existentes en una serie de países, entre los que figuran *Armenia* (Código del Trabajo de 2004), *Botswana* (Ley (en su forma enmendada) de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores y Ley sobre Conflictos Laborales, de 2004), *Ecuador* (decreto núm. 1779 de 2004 del Consejo Nacional del Trabajo), *Ghana* (Ley sobre la Trata de Seres Humanos, de 2005 y Ley Laboral, de 2004), *Namibia* (Ley sobre el Trabajo, de 2004), *Rumania* (ordenanza urgente núm. 65/2005 por la que se modifica la ley núm. 53/2003 relativa al Código del Trabajo), *Swazilandia* (Ley sobre Relaciones Laborales (enmendada), de 2004, y la *República Unida de Tanzania* (Ley de Relaciones Laborales y Empleo núm. 6, de 2004 y Ley de Instituciones Laborales núm. 7, de 2004), así como *Zanzíbar* (leyes sobre empleo, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, Fondo de seguridad social, discapacidad, y lesiones profesionales (enmendada)). La Oficina formuló asimismo comentarios sobre una serie de proyectos de ley y de reformas de legislaciones existentes en los casos de *Afganistán*, *Angola*, *Camboya*, *China*, *Eslovaquia*, *Ex República Yugoslava de Macedonia*, *Fiji*, *Iraq*, *Kazajstán*, *Kenya*, *Lesotho*, *Malawi*, *Mauricio*, *Nigeria*, *Perú*, *Federación de Rusia*, *Swazilandia*, *República Democrática de Timor-Leste*, *Ucrania*, *Venezuela* y *Zimbabwe*.

Igualdad de género

16. Por lo que respecta a las cuestiones relativas a la igualdad de género, en el marco de las actividades relacionadas con las normas, además de basarse en los Convenios núms. 100 y 111, se hace referencia al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El *Fondo Asociativo para la Igualdad de Género*, que la *Oficina para la Igualdad de Género* coordina desde 2003, fomenta la aplicación de los objetivos en materia de igualdad de género a través de actividades destinadas a sensibilizar a los mandantes y a incrementar su capacidad para promover y aplicar los cuatro convenios pertinentes en relación con la igualdad mencionados *supra*. Por ejemplo, en estrecha

¹⁸ Entre esos instrumentos figuran: la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129) y la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

¹⁹ Argentina, Armenia, Dominica, Líbano, Mauricio y Ucrania.

cooperación con la Oficina Subregional de Nueva Delhi y EMP/STRAT, se organizó en 2004 en la *República Islámica del Irán* una conferencia nacional sobre la promoción del empleo, la emancipación y la igualdad para las mujeres. Como resultado de esa conferencia, se adoptaron recomendaciones para orientar la política nacional con respecto a la igualdad de género y promover el empleo. En *Rwanda*, el *Fondo Asociativo para la Igualdad de Género* ayudó al Gobierno a aplicar los Convenios núms. 100 y 111. Un proyecto regional de este fondo que se lleva a cabo en América Latina en colaboración con la Oficina Subregional de Santiago y que abarca *Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay*, contribuye a incorporar las cuestiones de género en los programas de trabajo decente.