

**PARA INFORMACION**

## DECIMOTERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Aplicación del programa de la OIT  
en 2004-2005***Indice*

	<i>Página</i>
Abreviaturas .....	iii
Visión general .....	v
Evolución mundial .....	1
Examen de las regiones .....	1
Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	7
Enseñanzas extraídas.....	10
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 decente ....	19
Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos .....	28
Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	36
Evaluación de los programas InFocus.....	54
Objetivos de políticas .....	56
Gobernanza, apoyo y gestión .....	67
 <i>Anexo</i>	
Aplicación del programa de la OIT: utilización de los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 .....	75

## Abreviaturas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ALCA	Area de Libre Comercio de las Américas
APEC	Asociación de cooperación económica de Asia y el Pacífico
ASEAN	Asociación de Naciones del Asia Sudoriental
BDS	Servicios de desarrollo empresarial
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAN	Comunidad Andina de Naciones
CAO	Comunidad del Africa Oriental
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental
CEPAL	Económica para América Latina y el Caribe
CREP	Exámenes por país de la política de empleo
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
DELP	Documento de estrategia de lucha contra la pobreza
ECCAS	Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ICMT	Indicadores clave del mercado de trabajo
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema integrado de información sobre los recursos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MMTC	Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos
NEPAD	Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa

OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OEA	Organización de Estados Americanos
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programas de trabajo decente por país
PYME	Pequeñas y medianas empresas
SAARC	Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional
SADC	Comunidad del Africa Meridional para el Desarrollo
SEED	Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas
SIYB	Inicie y Mejore su Negocio
SST	Seguridad y salud en el trabajo
STEP	Programa sobre Estrategias y Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza
TLCCA	Tratado de Libre Comercio entre EE.UU. y Centroamérica
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNSD	División de Estadística de las Naciones Unidas
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISCON	Mejoras laborales en pequeñas obras de construcción
WISE	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas
WISH	Mejoras laborales para hogares seguros
ZFI	Zona franca industrial

## Visión general

### *Tercer informe bienal sobre la aplicación del programa*

El documento titulado *Aplicación del programa de la OIT en 2004-2005* informa acerca de los resultados obtenidos, a través de la aplicación del Programa de Trabajo Decente, respecto de los indicadores y metas del Programa y Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración. Se trata del tercer informe bienal sobre la aplicación del programa en el que se comparan los resultados reales en relación con las estrategias declaradas y los resultados esperados. Este informe proporciona al Consejo de Administración la información necesaria para examinar tanto la labor desarrollada por la Oficina a la hora de proporcionar productos y servicios a los mandantes, como la de la Organización en su conjunto para lograr los resultados que se esperan de ella.

En el informe se muestra la manera en que los valores y principios de la OIT, recogidos en las normas internacionales del trabajo y el tripartismo y reflejados en el Programa de Trabajo Decente, han servido para configurar una respuesta práctica a las realidades de la gente, los trabajadores, las familias y los empresarios en las sociedades locales y nacionales, así como en las comunidades regionales y globales. A lo largo del bienio, distintos líderes de opinión de países de todas las regiones expresaron un amplio apoyo político. Esto sirvió para consolidar el concepto del trabajo decente como aspiración universal de la gente de todas las sociedades, frente a las oportunidades y los desafíos de la globalización. Los valores y principios de la OIT fueron objeto de un amplio reconocimiento como elementos esenciales de las respuestas políticas.

### *Medición de la actuación sobre la base de los resultados*

En 2004-2005, la OIT consolidó su labor en torno a las cuatro dimensiones estratégicas del trabajo decente. La profundización de la gestión basada en los resultados ha permitido una mayor concentración de la labor de la OIT, tal y como queda reflejado en los resultados acompañados de indicadores y metas específicos que se introdujeron en el Programa y Presupuesto. Para cada objetivo estratégico se detallaba un enfoque de trabajo decente, que desembocaba en una mayor colaboración entre los distintos sectores, por una parte, y entre las oficinas exteriores y la sede, por otra. Se han introducido los programas de trabajo decente por país como una nueva dimensión del proceso de programación.

En el informe se ofrecen detalles respecto de la utilización de los fondos procedentes del superávit de 2000-2001. Aunque se responde por separado de los fondos del superávit de 2000-2001, su utilización ha sido sometida a la misma planificación basada en los resultados y a los mismos criterios de medición de la actuación. Los fondos del superávit han servido para completar las actividades de la OIT en ámbitos en los que existía una gran demanda por parte de los mandantes, especialmente en las regiones. Han permitido a la OIT responder con rapidez a solicitudes de asistencia para la rehabilitación y la reconstrucción de comunidades asoladas por desastres naturales. La lista detallada de los proyectos y de la asignación de fondos se facilita en un anexo.

***Un presupuesto «sin crecimiento»***

El Programa y Presupuesto de la OIT para 2004-2005 ascendía a 529.590.000 dólares de los Estados Unidos. En precios constantes, ello es equivalente al presupuesto para 2002-2003. El presupuesto ordinario se completó con unos 284 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de fondos extrapresupuestarios para la cooperación técnica, y con unos 17 millones de dólares utilizados con cargo al superávit de 2000-2001. La OIT gastó en total 831 millones de dólares para cumplir los objetivos del Programa y Presupuesto. En términos relativos y sobre una base anual, ello equivale al 51 por ciento del presupuesto para 2005 de la ciudad de Ginebra, al 0,7 por ciento del presupuesto del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para 2005, y al 29,7 por ciento de los recursos bienales disponibles para la Organización Mundial de la Salud.

**Puesta en práctica del Marco de Políticas y Estrategias para el período 2002-2005**

Con este informe concluye el período del Marco de Políticas y Estrategias para 2002-2005, cuyo objetivo principal era la «Actualización del Programa de Trabajo Decente». Hoy, el trabajo decente se reconoce como un elemento básico para la coherencia y viabilidad de las políticas en los planos local, nacional y mundial.

En el Marco de Políticas y Estrategias se preconizaba una acción simultánea en varios planos:

**La delimitación del concepto de trabajo decente*****El trabajo decente es la base de las políticas coherentes y viables***

A través de publicaciones, declaraciones públicas e informes, la OIT ha situado el trabajo decente, junto con sus componentes relativos y absolutos, como objetivo político ampliamente compartido. La OIT ha detallado los fundamentos conceptuales y prácticos de un enfoque integrado de las políticas. A través de su asesoramiento político de alto nivel y de los proyectos de cooperación técnica demostrativos, ha demostrado la utilidad de un enfoque en el que se combinan, de manera flexible según las circunstancias, los derechos en el trabajo y el diálogo social con el empleo y la protección social.

**Fomento de la integración y la coherencia en toda la OIT**

Se han introducido procedimientos y sistemas para reforzar la colaboración tanto entre los distintos sectores técnicos como entre las oficinas exteriores y las unidades de la sede. La OIT ha concebido enfoques analíticos, métodos y herramientas para aclarar la política interna y mejorar la coherencia de las actividades. Esto ha implicado el desarrollo de soluciones de trabajo decente desde el interior de los distintos sectores: derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. Por ejemplo, se han aplicado soluciones de trabajo decente, de carácter general pero prácticas, a los desafíos de la pobreza, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, la discriminación por razón de género, la economía informal, el desarrollo de la pequeña empresa y el desarrollo local.

*El apoyo de una amplia coalición al trabajo decente***Integrar el trabajo decente en las políticas destinadas a la economía mundial**

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio inspiran la estrategia de desarrollo de la comunidad internacional. El trabajo decente influye cada vez más sobre la estrategia de los ODM. La Cumbre Mundial de las Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2005 un documento final en el que se expresaba la determinación de convertir los objetivos del pleno empleo productivo y del trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes, en objetivo central de las correspondientes políticas nacionales e internacionales y estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias para la reducción de la pobreza, como parte de los esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Esto viene a sumarse al mensaje de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT, relativo a una globalización justa que ofrezca oportunidades para todos y que convierta al trabajo decente en un objetivo global. Otros compromisos similares han sido adoptados por la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza, en 2004, por la Comisión Europea y por la Cumbre de las Américas de 2005. Este amplio apoyo está permitiendo situar el trabajo decente en el centro de las políticas mundiales y nacionales.

*Los programas de trabajo decente por país***Llevar a la práctica el trabajo decente en el plano nacional**

Tal y como se expone en el presente informe, la mayor parte del programa de la OIT se lleva a cabo en los países, en estrecha colaboración con los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. La OIT ha introducido los programas de trabajo decente por país como marco de acción y herramienta de gestión para lograr un programa de asistencia de la OIT que sea eficaz y coherente. Cada vez más, toda la asistencia que presta la OIT a un país se canaliza a través de este programa. Los programas por países facilitan la participación tripartita directa en la formulación y aplicación del programa. Permite a los mandantes de la OIT contribuir de manera más eficaz a los esfuerzos de desarrollo nacionales, a las estrategias de reducción de la pobreza y a los programas comunes de las Naciones Unidas. Los programas por países sirven de base para una colaboración más estrecha entre las oficinas exteriores y las unidades de la sede.

**Fortalecer las capacidades institucionales**

En el Marco de Políticas y Estrategias, se señalaba la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales en diversas áreas, a saber, la gestión, los servicios regionales, los conocimientos, las estadísticas para el trabajo decente, la igualdad de género, las comunicaciones exteriores, las asociaciones, los recursos humanos y la tecnología de la información. En este informe se describen los resultados obtenidos en cada uno de estos ámbitos.

***Reformas de la gestión interna***

La reforma de la gestión interna, iniciada seis años atrás, se ha intensificado y reforzado para propiciar la prestación de servicios mejores y más eficaces a los mandantes. Con este fin, todos los servicios administrativos y de apoyo se han reunido bajo una misma autoridad de gestión. Se ha proseguido con el desarrollo y la aplicación de la gestión estratégica y de la gestión basada en los resultados. Una evaluación independiente proporcionó una orientación adicional para seguir introduciendo mejoras. Los procedimientos administrativos para la gestión de los recursos humanos han sido objeto de una profunda revisión, y se han hecho más eficaces. Se ha mejorado de manera notable el equilibrio de género en lo que atañe al personal. Se han aumentado los recursos para la formación en materia de gestión. Los sistemas informáticos han sido objeto de un profundo replanteamiento, y se ha introducido con éxito un sistema integrado para gestionar la totalidad de las principales transacciones de recursos. Los logros iniciales registrados en el informe sugieren globalmente una prestación de servicios de mayor calidad y más eficaces, y la necesidad de seguir adelante con la fusión. Se observa una mejora importante en cuanto a la difusión de los mensajes que transmite la OIT, con una cobertura más profunda y amplia de los mismos.

El presente informe se articula en torno a los cuatro objetivos estratégicos, e incluye tanto visiones generales en el plano de las regiones como los resultados obtenidos en lo que atañe a los objetivos de política común y a las funciones de gobernanza, gestión y apoyo. En cada sección, se incluye un gráfico en el que se miden los resultados obtenidos respecto de las metas fijadas para cada indicador. Cuando una meta cuenta con más de un componente, en el gráfico se refleja el promedio aritmético bruto de todos los componentes de la meta. En los párrafos posteriores de cada sección se facilitan resultados e información descriptiva más detallados.

**Reflejo de los objetivos mundiales, regionales y estratégicos*****El trabajo decente para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio***

Se está prestando atención al mensaje lanzado en febrero de 2004 por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, creada por la OIT. En 2004 y 2005, la Asamblea General de las Naciones Unidas lanzó un llamamiento en pro de una globalización justa que ofrezca oportunidades de trabajo decente para todos. En la actualidad, existe un amplio reconocimiento de los costos de oportunidad y de ajuste vinculados a una mayor apertura comercial. Dicho reconocimiento ha dado lugar a numerosos llamamientos para que el trabajo decente se sitúe en el centro de las estrategias de desarrollo nacionales y mundiales para el milenio. Tal y como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas, «el mejor programa de lucha contra la pobreza es el empleo, y el mejor camino para crear una capacidad económica y un bienestar social es el trabajo decente».

La OIT participó en una serie de importantes conferencias celebradas en todas las regiones, en las que el trabajo decente ocupó un lugar destacado como la mejor orientación para las políticas que responden a la aspiración general de una vida mejor. Esto vino a reforzar la pertinencia de las asociaciones internacionales, regionales, nacionales y tripartitas para la aplicación del Programa de Trabajo Decente.

***Superar la pobreza mediante el trabajo*****Africa**

El empleo y la protección social para la reducción de la pobreza constituyeron el eje central del programa regional para Africa. La OIT ha colaborado con los mandantes en los planos regional, subregional y nacional, prestando apoyo político y asistencia a proyectos concretos. Se dedicaron grandes esfuerzos a la preparación de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre el Empleo y el Alivio de la Pobreza en Africa, celebrada en Ouagadougou en septiembre de 2004, así como al seguimiento de la misma. La Cumbre definió un Programa de Acción, y la OIT ha desempeñado un papel importante a la hora de prestar asistencia a los mandantes para su aplicación. El apoyo prestado por la OIT llevó a la integración de un componente relativo al mundo del trabajo en las campañas nacionales sobre el VIH/SIDA.

***Consenso regional sobre el trabajo decente*****Américas**

El trabajo decente se ha situado decididamente como uno de los factores más importantes en las políticas nacionales de desarrollo de América Latina y el Caribe. La Cuarta Cumbre de las Américas (noviembre de 2005) desembocó en un consenso sobre el trabajo decente como estrategia principal en el ámbito del desarrollo. Los programas de trabajo decente por país se encuentran en distintas fases de desarrollo en toda la región. La OIT siguió promoviendo las normas internacionales del trabajo y el tripartismo, y fomentando la integración política para el desarrollo acompañado de creación de empresas y de empleo. Se ha expresado un fuerte compromiso, respaldado por los programas de ámbito nacional, a fin de progresar hacia la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil. La integración económica creó nuevas oportunidades en lo que atañe a la aplicación de las normas laborales.

***Aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo*****Estados árabes**

La apertura y democratización graduales del comercio han hecho que se preste mayor atención a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y al diálogo social. Doce Estados Miembros introdujeron en sus políticas y legislaciones importantes cambios destinados a llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto dio lugar a solicitudes de cooperación técnica de la OIT. El programa de cooperación técnica para los territorios árabes ocupados recibió un nuevo impulso, al incluir nuevos centros de formación profesional y programas para las pequeñas empresas, la creación urgente de empleos y los servicios de colocación para los jóvenes calificados. Se inició un ambicioso programa de colaboración con Iraq, que desembocó en la adopción de un plan de acción para la promoción del empleo.

***Programas más integrados*****Asia y el Pacífico**

Entre las máximas prioridades del programa para Asia y el Pacífico figuraron el empleo y la reducción de la pobreza, incluso en los países que registraban un rápido crecimiento económico. La prestación de ayuda para superar las consecuencias de la evolución de los modelos comerciales ha ocupado un lugar destacado. Diversos programas importantes — y a menudo innovadores — se han centrado en cuestiones que abarcaban desde la libertad sindical y de asociación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el diálogo social, hasta el desarrollo del espíritu empresarial y la capacitación, las condiciones de trabajo y la ampliación de la protección social. Se han aplicado



*Mercados de trabajo  
flexibles y seguros*

*El proceso de ratificación  
progresiva con fuerza*

programas integrados sobre la reducción de la pobreza, la economía informal y la igualdad de género. También quedó reflejada en el programa la prioridad creciente de las actividades para la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La tremenda repercusión de los desastres naturales dio lugar a una rápida respuesta para contribuir al proceso de reconstrucción a través de iniciativas en el ámbito laboral. La región de Asia y el Pacífico ha sido protagonista de la formulación de planes nacionales para el trabajo decente, sentando las bases para los programas de trabajo decente por país de la OIT.

**Europa y Asia Central**

La libertad sindical y de asociación y el diálogo social, el empleo y la política del mercado de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la reforma de las pensiones y la asistencia social específica constituyeron el pilar del programa de la OIT en Europa y Asia Central. Se puso el énfasis en el intercambio de experiencias y de enseñanzas entre los países de la región. La asistencia a los países se dirigió a desarrollar las capacidades de los mandantes tripartitos para llevar a cabo reformas fundamentales sin apartarse de los principios de la OIT. La Séptima Reunión Regional Europea se celebró en Budapest en febrero de 2005, y ofreció una importante plataforma para examinar los progresos y definir las futuras orientaciones para la asistencia que presta la OIT.

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

Prosiguió durante el bienio el aumento constante de la tasa de ratificación de los convenios fundamentales, en paralelo con la cooperación técnica destinada a ayudar a los mandantes en la aplicación de los principios y derechos fundamentales hayan procedido o no a la ratificación de los instrumentos correspondientes. Dos tercios de los Estados Miembros (116 de los 178 Estados Miembros) ya han ratificado los ocho convenios fundamentales, y 147 Estados Miembros han ratificado al menos un convenio en cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

La promoción de la ratificación tanto de los convenios fundamentales como de los demás convenios, combinada con la cooperación técnica para su aplicación, es la estrategia subyacente, y ha incluido el asesoramiento político de alto nivel, proyectos demostrativos para aplicar soluciones basadas en calendarios concretos, que sean eficaces en función de los costos, y la promoción de los derechos y las normas correspondientes.

La Comisión de Expertos señaló que se habían producido más mejoras de las esperadas en lo que atañe a la aplicación de los convenios ratificados, y que había aumentado la participación tripartita en el propio proceso de control. No obstante, el elevado número de convenios ratificados siguió poniendo a prueba la capacidad del proceso de control, y puso de manifiesto la necesidad de encauzar los mecanismos para lograr una aplicación cabal de los instrumentos.

Se alcanzaron o rebasaron las metas fijadas para 11 de los 17 indicadores.

*El empleo y el espíritu  
empresarial a través  
de las pequeñas empresas*

**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 empleo y el espíritu empresarial han seguido ocupando un lugar destacado entre las inquietudes políticas manifestadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y los Estados Miembros. En muchos países, las empresas y cooperativas de reducido tamaño pero eficaces resultaron ser un mecanismo que permitía un crecimiento económico con mayor coeficiente de empleo. La OIT difundió un gran número de iniciativas de buenas prácticas, tales como la formación empresarial para los pequeños empresarios, la mejora de las calificaciones de los trabajadores de la economía informal, el desarrollo económico local y las cooperativas, así como el acceso de las pequeñas empresas a la financiación y a las ofertas de inversión para las infraestructuras públicas y privadas. La OIT también desarrolló nuevas herramientas para prestar apoyo a las pequeñas empresas y a las organizaciones de empleadores, así como a las mujeres empresarias y a los jóvenes empresarios.

La OIT también tuvo éxito al demostrar el papel que desempeñan los programas de empleo y de protección social en lo que atañe a la rehabilitación y reconstrucción de las comunidades asoladas por los desastres naturales.

Se alcanzaron o rebasaron las metas fijadas para cinco de los siete indicadores.

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

*Ampliación de la cobertura  
de la seguridad social*

Las estrategias destinadas a ampliar la cobertura social se aplicaron en situaciones concretas durante el bienio, confirmando así el compromiso adquirido a través de la Campaña mundial. Un número importante de países acudió al asesoramiento y la cooperación de la OIT para ampliar la cobertura, ya sea a través de la reforma de los regímenes de seguridad social existentes, ya mediante la creación de regímenes nuevos, en la mayoría de los casos de base comunitaria. Gracias a la asistencia de la OIT, se obtuvieron mejoras sustanciales en relación con la gobernanza de numerosos regímenes nacionales de seguridad social. En la actualidad, se reconoce que la seguridad social es un instrumento fundamental para la lucha contra la pobreza y la mejora de la calidad del empleo.

La Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptada en 2003, ha sido aplicada activamente por la Oficina y, en consecuencia, ha desembocado en la ratificación y aplicación de los instrumentos correspondientes en materia de seguridad y salud, así como en la formulación de políticas y programas nacionales.

*Soluciones prácticas y de  
bajo costo en el lugar de  
trabajo*

La OIT ha promocionado activamente mecanismos de bajo costo y eficaces para lograr una mejor protección de los trabajadores. A través de soluciones eficaces en función de los costos y prácticas, tales como los programas WIND, WISE y WISCON, se contribuyó a mejorar las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas, especialmente en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo. Se concibieron materiales informativos de bajo costo, tales como el manual relativo al comportamiento en materia de comunicación en el lugar de trabajo, a fin de informar a los trabajadores sobre el VIH/SIDA.

***Igualdad de trato  
a los trabajadores  
migrantes***

Las conclusiones de la discusión general sobre los trabajadores migrantes que tuvo lugar durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004, que fueron acordadas mediante una resolución adoptada por consenso, preveían la aplicación por la OIT y sus mandantes de un plan de acción sobre los trabajadores migrantes, cuyo primer elemento es un marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.

Se alcanzaron o rebasaron las metas fijadas para seis de los siete indicadores.

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

***Apoyo a las organizaciones  
de empleadores  
y de trabajadores***

La OIT brindó un apoyo decidido a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, muchas de las cuales mejoraron los servicios que prestaban y adoptaron nuevas iniciativas para ampliar el número de sus afiliados. En 23 Estados Miembros se consolidaron las instituciones tripartitas o se crearon otras nuevas. En 30 Estados Miembros, se logró una importante mejora de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para influir sobre las políticas y los programas nacionales.

A través del diálogo social, los programas de la OIT han dado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores oportunidades de participar en consultas y negociaciones relacionadas con la política económica y social, que abarcaban desde las reformas de las pensiones y la legislación laboral hasta las estrategias de reducción de la pobreza, las políticas del mercado de trabajo y los procesos de integración regional. En muchos países, las revisiones de la legislación laboral sobre la base de las normas laborales de la OIT dieron lugar a una ampliación de las consultas tripartitas. A través de programas piloto en cinco países, el seguimiento de la resolución de 2002 de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa al tripartismo y el diálogo social también siguió inspirando la política de la OIT. Las actividades sectoriales se han reorientado hacia los programas por países, y se lograron avances importantes en la modernización de las normas marítimas.

Se alcanzaron o rebasaron las metas fijadas para 20 de los 23 indicadores.

**Objetivos de política comunes**

***Apoyo técnico con una  
perspectiva de género***

La igualdad de género y la sensibilización respecto de las cuestiones de género fueron características cada vez más explícitas de las intervenciones técnicas de la OIT. La Oficina extendió la utilización de su metodología de las auditorías de género, introdujo presupuestos sobre cuestiones de género en programas de 31 países y creó el Fondo Asociativo para la Igualdad de Género, a fin de prestar asistencia en la formulación de las políticas nacionales.

***Participación en los DELP y  
en los marcos nacionales de  
desarrollo***

A través del programa piloto de trabajo decente y del apoyo a las estrategias de reducción de la pobreza, los marcos para la integración de los programas y las políticas nacionales destinados a promover el trabajo decente y la reducción de la pobreza siguieron progresando. Del mismo modo, los programas de trabajo decente por país demostraron su utilidad en la configuración de los programas por países de las Naciones Unidas y de las estrategias nacionales relativas a los

***Formación con el Centro de Turín***

Objetivos de Desarrollo del Milenio. En más de un tercio de los 60 países implicados en estrategias de reducción de la pobreza que contaban con el apoyo de las instituciones de Bretton Woods, la participación y las consultas tripartitas se han hecho realidad a raíz del apoyo prestado por la OIT a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Programa de Trabajo Decente también logró avances a través de las instituciones subregionales y de la estrecha relación de trabajo con los organismos internacionales.

La formación impartida a través del Centro Internacional de Formación de la OIT benefició a unos 20.000 participantes. En 2005 la proporción de actividades bipartitas y tripartitas del Centro aumentó hasta alcanzar el 20 por ciento. El Instituto Internacional de Estudios Laborales centró su atención en proyectos relacionados con la migración y el diálogo social.

***La OIT en los medios de comunicación***

Los temas abordados por la OIT han sido objeto de una extensa cobertura por parte de los medios de comunicación, haciendo llegar los principios y enfoques de la OIT a la opinión pública de muchos países. Prueba de este nivel creciente de notoriedad es el aumento en todo el mundo de las consultas de las páginas Internet de la OIT.

Se alcanzaron o rebasaron las metas para nueve de los 14 indicadores.

**Gobernanza, apoyo y gestión*****Inversión en los recursos humanos***

Durante el bienio se han adoptado diversas medidas para reforzar los procesos internos de gestión. Se utilizaron las técnicas de gestión basada en los resultados para facilitar a los órganos de gobernanza información más detallada y transparente.

La gestión de los recursos humanos ha sido objeto de una profunda revisión. Durante el bienio, se dio mayor énfasis a la responsabilidad y la rendición de cuentas de los administradores de la OIT. Se ha impartido una formación estructurada a más de un centenar de administradores, en el marco del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo. Se hizo un esfuerzo especial por contratar a jóvenes funcionarios con un alto grado de calificación. Se siguió adoptando medidas para lograr el reequilibrio de la estructura de grados, los puestos vacantes se cubrieron con mayor rapidez y se obtuvo una mejora importante en lo que atañe a la representación de la mujer en los grados más elevados. Estas cuestiones formaban parte de la estrategia de recursos humanos presentada al Consejo de Administración en noviembre de 2005, y las discusiones detalladas que tuvieron lugar han desembocado en un mandato claro para el futuro.

Ahora la prioridad es la aplicación de la estrategia.

***Un nuevo sistema integrado de información sobre los recursos***

Con la introducción en abril de 2005 de un sistema integrado de recursos de información (IRIS) en la sede, y la clausura del sistema informático anterior, que tenía 30 años de antigüedad, se procedió durante el bienio a un replanteamiento general de los principales sistemas informáticos. Lo que se inició como un proyecto IRIS en su fase activa en marzo de 2001 funcionaba plenamente a finales de 2005 y se había integrado en los procedimientos habituales. La mayor parte de las aplicaciones funcionan de manera satisfactoria; algunas de ellas requieren nuevas adaptaciones. Se emprendió un importante esfuerzo de formación en el momento de la introducción de IRIS. Los costos de la introducción de IRIS resultaron ser más elevados que los previstos

inicialmente. No obstante, el proceso de adaptación fue relativamente rápido. Tras un largo período de incubación, los beneficios de IRIS comienzan a concretarse. La nueva Subcomisión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación permitirá al Consejo de Administración supervisar las futuras decisiones estratégicas. Una nueva aplicación de IRIS, la planificación de la ejecución, se ha integrado en el módulo de gestión estratégica a fin de facilitar la planificación por países y la formulación del programa y presupuesto para 2006-2007.

### *Alojamiento y seguridad*

Los edificios e instalaciones de la OIT desempeñan un papel importante en la ejecución del programa de la Oficina. En ciertas áreas, se ha considerado que la construcción de nuevas instalaciones de la OIT constituía la mejor opción. En otras, se ha preferido la reubicación, ya sea por motivos de seguridad o por cuestiones ligadas a los costos. En todas las oficinas de la OIT, se ha incrementado de manera notable el gasto en cuestiones de seguridad, incluida la atención a la seguridad y salud en el trabajo. Se está preparando una estimación detallada de los trabajos de renovación necesarios para el edificio de Ginebra, que se presentará al Consejo de Administración en 2006 como base para una discusión sobre una estrategia a más largo plazo.

### *Consolidación de las estructuras administrativas*

Durante el bienio se ha procedido a una importante refundición de las estructuras administrativas y orgánicas, con miras a aclarar las líneas jerárquicas, reducir el número de niveles y unidades de gestión, y aumentar el rendimiento global. En dicha refundición se han visto implicados, por ejemplo, el Sector de Gestión y Administración, el Departamento de la Declaración, el Sector del Empleo, el Departamento de Seguridad Social, el Departamento de Comunicaciones y el Departamento del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo. Esta tendencia proseguirá en el futuro.

En 2005, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas llevó a cabo una evaluación de la gestión basada en los resultados. En términos generales, los evaluadores felicitaron a la OIT por los avances obtenidos hasta la fecha en la introducción de la programación y la elaboración del presupuesto basadas en los resultados. En la evaluación se incluía una lista de diez recomendaciones destinadas a la OIT para consolidar este enfoque.

El Departamento de Relaciones, Reuniones y Documentos concibió una política de servicios detallada y puso a prueba un sistema para la distribución electrónica de los documentos.

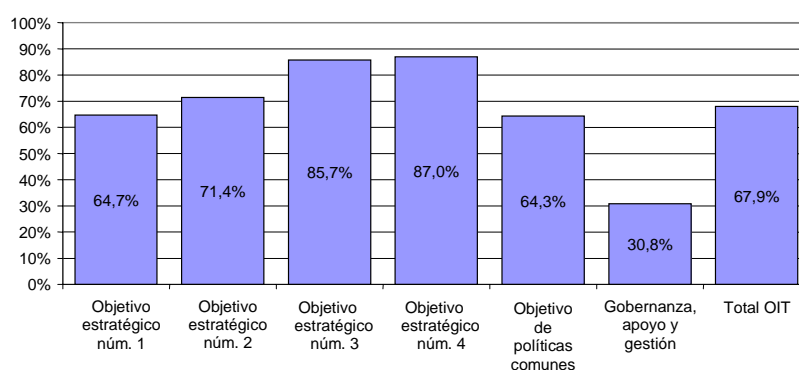
De los 13 indicadores, se alcanzaron las metas fijadas para cuatro de ellos y los resultados correspondientes a otros cuatro alcanzaron entre el 43 y el 59 por ciento de la meta. Se retrasó la actividad en relación con tres de los indicadores, y no fue posible la medición en el caso de otras dos metas, lo cual redujo el promedio global.

## Visión general de los resultados obtenidos en relación con las metas

### *Medición de los resultados respecto de las metas*

De las 81 metas fijadas en el Programa y Presupuesto para 2004-2005, 55 metas (el 67,9 por ciento) fueron alcanzadas, tal y como se muestra más adelante en el gráfico (véase columna «Total OIT»). Las metas que obtuvieron un mínimo del 97 por ciento de su objetivo se consideraban alcanzadas. El porcentaje que figura en cada una de las columnas refleja el número de metas para las que se alcanzó el 97 por ciento o más del objetivo fijado en todas las metas fijadas para cada objetivo estratégico. No fue posible medir resultados cuantificables para dos de las metas, por lo que no se han reflejado en ninguno de los resultados que se facilitan a continuación.

### Medición de los resultados obtenidos respecto de las metas (en porcentajes)



### *Perfeccionamiento de los indicadores*

Los resultados deberían examinarse con cautela, y resultan más fiables cuando se refieren a indicadores que tenían un carácter más cuantitativo y preciso (tales como los destinados a medir el número de ratificaciones). En los casos en que las metas rebasaron sobradamente lo esperado, se trataba de indicadores y metas de carácter más cualitativo, que se habían redactado en términos demasiado generales o cuyas metas fijadas eran demasiado bajas. En total, se rebasó el 26 por ciento de las metas fijadas en un 50 por ciento o más. Este porcentaje no incluye metas en las que uno de los elementos de la meta se había rebasado de manera importante pero el promedio general era más bajo.

En otros casos, los indicadores y metas eran demasiado ambiciosos. Así ocurrió en especial en el caso de las primeras metas e indicadores fijados para los objetivos de política comunes y para las funciones de gobernanza, apoyo y gestión.

La formulación de indicadores y metas adecuados es un proceso evolutivo que mejora con la experiencia. En varios casos, los indicadores y metas tendrán que revisarse, especialmente cuando estén destinados a medir resultados menos «tangibles».

La introducción del sistema IRIS tuvo repercusiones sobre los resultados obtenidos en algunos departamentos, imponiendo en ocasiones una pesada carga en términos de los recursos disponibles.

## El futuro: enseñanzas del bienio

### *La confianza de los mandantes es el sustento de la Organización*

Los programas y presupuestos sucesivos se basan en las enseñanzas extraídas de la experiencia de cada bienio anterior. De la experiencia obtenida en el bienio 2004-2005 pueden extraerse enseñanzas útiles para la introducción de nuevas mejoras. A continuación se indican algunas de ellas.

La confianza que ponen los mandantes en la Organización se presta menos a una medición, pero se menciona con frecuencia. La OIT es percibida como un organismo imparcial, respetuoso de la diversidad de opiniones, que no trata de imponerse y que responde a las inquietudes de los mandantes. Esta confianza constituye el sustento de la Organización. Está en el origen de muchos de los éxitos alcanzados. Merecería la pena estudiar la manera de medir este factor de manera explícita.

### *Resultados tangibles*

Se obtiene una proporción importante de resultados tangibles cuando se reúnen los tres elementos siguientes: una participación activa de los mandantes tripartitos, la confianza de los donantes y unos programas sólidos desde el punto de vista técnico, concebidos y aplicados aprovechando los conocimientos técnicos especializados de la Oficina. Estos programas tienden a promocionar un objetivo político principal, como puede ser la eliminación del trabajo forzoso, en combinación con una campaña global, regional y nacional, y con colaboraciones específicas en el plano técnico que permiten poner a prueba las soluciones prácticas propuestas. Al mismo tiempo, las intervenciones que se realizan con un costo relativamente bajo, como pueda ser el asesoramiento en relación con la reforma de un Código del Trabajo, pueden tener consecuencias de gran alcance.

En 2004-2005, se ha procedido a una concentración notable de las actividades de los programas técnicos y regionales en un número reducido de ámbitos. Esta tendencia estuvo acompañada de una reorganización administrativa y de un enfoque más decidido hacia la solución de los problemas. Es probable que la tendencia continúe, permitiendo a la OIT asignar una mayor proporción de los recursos totales a los programas que dan a conocer con éxito soluciones globales y prácticas a los principales problemas del mundo del trabajo en los distintos contextos nacionales.

### *Un programa de cooperación técnica más equilibrado*

Al mismo tiempo, se requiere un mayor equilibrio dentro los programas de cooperación técnica financiados a través de recursos extrapresupuestarios. Durante los últimos años, se ha observado un oportuno aumento de los gastos destinados a apoyar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se requieren esfuerzos específicos para movilizar recursos en otros ámbitos del programa de la OIT, y en especial en el ámbito del empleo y de la protección social. Ello implica una mejora de la calidad de las propuestas preparadas y una ampliación de la gama de posibles donantes. Además, se requieren esfuerzos concretos para lograr una mejor integración del diálogo social en todos los proyectos.

El bienio 2004-2005 ofrece numerosos ejemplos de enfoques integrados de trabajo decente en los que se abordan simultáneamente dos o más dimensiones. El caso más destacado es la aplicación combinada del diálogo social y las normas internacionales del trabajo, por una parte, y el empleo y la protección social por otra. Hay muchos ejemplos en los que se abordan las políticas de empleo y protección social con la participación de los interlocutores sociales para la adaptación a las normas de la OIT. La OIT está demostrando en la práctica y de muchas maneras las virtudes del tripartismo. Este «tripartismo en acción» tiene que difundirse y entenderse mejor.

La introducción de los programas de trabajo decente por país ha aportado una contribución prometedora a la gestión de los recursos de la OIT con miras a la obtención de resultados concretos. Al formularse con claridad los resultados que se espera obtener en cada país, será posible prestar más atención a las prioridades y los resultados definidos en el programa y presupuesto. Los programas por país contribuyen a una colaboración más adaptada entre las oficinas exteriores y las unidades de la sede. También propician una mayor integración de los medios de acción de que dispone la OIT.

La labor de investigación que desarrolla la OIT a través del Instituto Internacional de Estudios Laborales y otras unidades es una poderosa herramienta. Se han establecido procedimientos destinados a mejorar la calidad de las investigaciones de la OIT, calidad que es la mejor que cabe esperar cuando la investigación se integra en las soluciones técnicas que promueve la OIT. Del mismo modo, se está prestando una atención creciente al fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros. El Centro de Turín ha desempeñado un papel fundamental en este esfuerzo.

Como queda demostrado en el presente informe, debe prestarse una atención permanente a la formulación de indicadores y metas que sean precisos, que reflejen claramente los resultados obtenidos, en lugar de las actividades y los productos. Se trata de una tarea difícil pero importante. Ya se han introducido mejoras en el pasado, y seguirán introduciéndose a medida que la OIT vaya adquiriendo experiencia.

Poco a poco, el nuevo sistema IRIS está proporcionando a la Oficina los medios para informar, desde el punto de vista tanto técnico como financiero, sobre los resultados obtenidos. Un análisis más detallado de una información de mayor calidad desembocará en mejores decisiones de gestión y de gobernanza.

La utilidad de las evaluaciones independientes de los logros y orientaciones estratégicos de los programas de la OIT ha quedado demostrada. En noviembre de 2005, el Consejo de Administración adoptó una nueva política estratégica para la evaluación de los programas de la OIT. Esta se está llevando a la práctica con el fin de introducir una cultura de evaluación sistemática en todos los programas y responsabilidades de la OIT.



*Para lograr magnitud  
y eficacia se requieren  
orientaciones estratégicas*

La OIT tiene el mandato de promover el Programa de Trabajo Decente. A través de la cooperación, la OIT ha defendido y demostrado la viabilidad de las reformas económicas y sociales basadas en los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo y en el tripartismo. Cuando dichos principios cuentan con el respaldo de conocimientos técnicos especializados, de un conjunto coherente de programas técnicos, de una determinación para integrar los medios de acción y movilizar recursos extrapresupuestarios, las soluciones prácticas que ofrece la OIT resultan verdaderamente eficaces.

Alcanzar el objetivo de trabajo decente para todos constituye un desafío enorme. Son millones los hombres y mujeres afectados por la pobreza, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la falta de organizaciones libres y representativas, la falta de protección y las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo.

El logro de un mayor número de empleos de mejor calidad – trabajo decente – ha sido reconocido universalmente como la respuesta adecuada. Se trata de un desafío al que han de hacer frente tanto la comunidad internacional en su conjunto como la OIT. Nuestras actividades desarrolladas durante el último período han logrado resultados, tal y como se refleja en el informe sobre la aplicación. Además, los esfuerzos realizados para fomentar el diálogo, la cooperación y las asociaciones en los planos nacional, regional y mundial, permiten concebir grandes esperanzas respecto del futuro.

Ginebra, febrero de 2006.

## Evolución mundial

1. El papel del trabajo decente como objetivo global obtuvo un apoyo de alto nivel durante la Cumbre Mundial de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005. La Cumbre adoptó un documento final en el que se enumeraba una larga serie de compromisos respecto de cuestiones clave. En el párrafo 47 del documento se hace una referencia explícita a los objetivos de la OIT en materia de empleo, y se expresa un decidido apoyo a la globalización justa, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Estos objetivos fueron definidos como esenciales para las estrategias de desarrollo nacionales e internacionales, y se inscriben en los esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el documento final se señala además que «estas medidas deberían abarcar también la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, según la definición del Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo» y se propone firmemente garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización presentó su informe el 24 de febrero de 2004. El informe obtuvo un amplio apoyo durante el período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y se ha iniciado el seguimiento del mismo en muchos países a través del diálogo político y de los planes nacionales de acción.
3. Durante el bienio se celebraron importantes reuniones. Entre éstas figuraron la Séptima Reunión Regional Europea en Budapest, la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en África, y la Cuarta Cumbre de las Américas. En el marco de estos actos, se hizo hincapié tanto en la importancia de la constitución de asociaciones en los planos internacional, nacional y tripartito, como en el Programa de Trabajo Decente para la puesta en práctica de los objetivos en materia de desarrollo sostenible, derechos humanos y reducción de la pobreza.

## Examen de las regiones

### Africa

4. Las crisis sociopolíticas, la inestabilidad y el entorno precario en períodos posteriores a las crisis ocasionaron dificultades en varios países africanos. La crisis en Côte d'Ivoire siguió afectando a la prestación de servicios a todos los países de la subregión abarcados por la Oficina de la OIT en Abidján. Sin embargo, la tendencia a una creciente integración regional y subregional, así como la mayor estabilidad en África Central y el Sudán desembocaron en mayores oportunidades de colaboración y en la solicitud de los servicios que presta la OIT.
5. La Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza (Ouagadougou, septiembre de 2004) fue un acontecimiento de gran alcance, que dio un lugar prominente al Programa de Trabajo Decente en el panorama político tanto de África como en el plano mundial. La reunión reforzó entre las organizaciones de las Naciones Unidas la legitimidad del papel y la contribución de la OIT en este ámbito. Los fondos del superávit de 2000-2001 se emplearon para ayudar a los interlocutores sociales a preparar la Cumbre, para coordinar una respuesta regional a las decisiones adoptadas en la misma, y para abordar nuevos temas de trabajo que respondieran a las conclusiones alcanzadas.
6. En África Central, las prioridades fundamentales fueron la reducción de la pobreza y las estrategias para las situaciones posteriores a las crisis. En el Chad, por ejemplo, se preparó un plan de acción nacional una vez terminada la Cumbre, Gabón hizo del empleo una

prioridad nacional, y la República Democrática del Congo promulgó un decreto presidencial para la elaboración de un programa de creación de empleo (PROCER). En lo que atañe al África Occidental, en Malí se creó un organismo de promoción del empleo de los jóvenes, en Senegal se aprobó un plan nacional en materia de diálogo social y protección social, y en Mauritania se adoptó una estrategia nacional para la promoción de las PYME, con una atención especial a la situación de la mujer. En África Meridional, una importante conferencia sobre el empleo de los jóvenes definió áreas clave para la prestación de apoyo por parte de la OIT en nueve países.

7. La formulación de los programas de trabajo decente por país (PTDP) se encuentra en diferentes fases en la región. En Ghana y Marruecos, se han iniciado programas piloto en materia de trabajo decente, y un programa elaborado para Etiopía se centra en los sectores del algodón y los textiles. Como primera medida para la elaboración de los PTDP, la OIT se concentró en tres ámbitos temáticos en tres países seleccionados (el empleo de los jóvenes en Malí, el espíritu empresarial de la mujer en Mauritania y la ampliación de la protección social en Senegal), y se prestó apoyo en materia de programación a Burundi, República Democrática del Congo y Chad.
8. Una mayor cooperación de la OIT con las instituciones regionales y subregionales sirvió para reforzar la dimensión social de la integración regional y la prioridad concedida a las estrategias de los DELP y los ODM. Debido a los precarios entornos institucionales y a los escasos recursos de la OIT, sólo se pudieron lograr progresos limitados en el fortalecimiento de las administraciones del trabajo. La integración de las preocupaciones en materia de género en todos los programas de la OIT también supuso un desafío, si bien se obtuvieron logros positivos en relación con el espíritu empresarial de la mujer, el microcrédito y la economía informal.
9. Los fondos del superávit de 2000-2001 contribuyeron a lograr avances en relación con diversas prioridades estratégicas de la OIT. En los países de África Meridional, los fondos se emplearon para mejorar la respuesta y la preparación para hacer frente a las crisis, así como para la elaboración de estrategias nacionales destinadas a disminuir la vulnerabilidad frente a la sequía y la hambruna. Se financiaron o ampliaron los programas de formación y reintegración de los excombatientes en Angola, República Democrática del Congo, Burundi, Sierra Leona y Guinea-Bissau. En lo que respecta a la economía informal, el superávit para 2000-2001 sirvió para financiar estudios destinados a definir los obstáculos que dificultan la creación de organizaciones de trabajadores en esta zona, y se colaboró con los sindicatos para poner en práctica estrategias destinadas a abordar este problema. La OIT también colaboró con las organizaciones de empleadores a fin de propiciar el establecimiento de vínculos comerciales entre las empresas del sector formal y las del sector informal. Los fondos del superávit de 2000-2001 también sirvieron para organizar un mayor número de talleres y programas de formación destinados a promover las prácticas óptimas en relación con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, incluso en la economía informal.

## Américas

10. En América Latina, aunque los procesos de integración regional y subregional siguieron adelante a través del MERCOSUR ( Mercado Común del Sur), el SICA (Sistema de la Integración Centroamericana) y la CAN (la Comunidad Andina), varios países alteraron sus prioridades debido a súbitos cambios en el gobierno, lo cual ocasionó retrasos en las labores de la OIT. En algunos lugares (en América Central, República Dominicana, Perú, Colombia y Ecuador), las negociaciones en torno a la ratificación de acuerdos de libre comercio como el ALCA crearon nuevas oportunidades y un renovado interés por la cooperación técnica destinada a adaptar las normativas nacionales a los convenios fundamentales.

11. En América Latina y el Caribe, el trabajo decente se ha consolidado como uno de los factores más importantes para la formulación de las políticas nacionales. A través de la participación en conferencias sobre el empleo organizadas por instituciones de integración subregional tales como el MERCOSUR (2004), la CAN (2004) y el SICA (2005), y a través de la organización y participación en el «Taller hemisférico sobre trabajo decente y globalización justa», las propuestas de la OIT llegaron a una mayor audiencia y, en algunos casos, de nivel más elevado. Como resultado de ello, la Cuarta Cumbre de las Américas (noviembre de 2005), en la que participaron los Presidentes de los países de la OEA (Organización de los Estados Americanos), se concentró en el trabajo decente como una de las estrategias fundamentales para el desarrollo.
12. También se obtuvieron avances importantes en relación con la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Tomando como modelo el programa de Brasil para la lucha contra el trabajo forzoso, que obtuvo un gran éxito, Perú y Bolivia comenzaron a llevar a la práctica medidas directas, a través de comisiones gubernamentales intersectoriales, planes de acción o convenios ministeriales, para la erradicación del trabajo forzoso. En el ámbito del trabajo infantil, se retiró a más de 55.000 niños y adolescentes de las peores formas de trabajo infantil y, en muchos casos, éstos recibieron formación, educación u otros servicios. Estos programas fueron especialmente activos en Brasil, América Central, Chile, Jamaica, México y Paraguay. Los métodos y el apoyo de la OIT también contribuyeron a mejorar los marcos legislativos y las instituciones a fin de abordar el problema del trabajo infantil en Ecuador, Colombia y Perú.
13. Barbados, Granada, Santa Lucía y Trinidad y Tabago publicaron informes nacionales basados en los indicadores de productividad de los ICMT tras participar con éxito en actividades de capacitación. Muchos países comenzaron a trabajar en sus informes nacionales sobre el empleo, como preparación para el Foro del Empleo del Caribe, que está previsto celebrar en 2006. Un programa financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) sirvió para demostrar que la cooperación entre la dirección y los trabajadores puede ser eficaz a la hora de aumentar la productividad y garantizar una mayor observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se redactaron políticas nacionales sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo en Guyana, Belice y Barbados.
14. Los programas de trabajo decente por país se encuentran en distintas fases de actividad en toda la región, si bien la disponibilidad de recursos humanos y de expertos en ciertos ámbitos representó un desafío a la hora de lograr los objetivos. El Programa de Trabajo Decente por País de Argentina está funcionando plenamente desde finales de 2004, mientras que en Perú se había presentado un plan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La creación de indicadores de trabajo decente en México fue un logro señalado, y éstos se utilizarán como herramienta para la formulación de las políticas nacionales.
15. El acceso a fondos del superávit de 2000-2001 permitió a la OIT ampliar sus iniciativas de promoción del trabajo decente y prestar asistencia a los grupos marginados de la región. En América Latina, el análisis de las políticas de empleo y mitigación de la pobreza centrado en el género (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay), la economía informal (América Latina) y los indicadores en materia de empleo (Chile) contribuyeron a integrar las inquietudes en relación con el género en los programas nacionales de trabajo decente. En Argentina, los programas contribuyeron a ampliar la protección social a los grupos más afectados por la crisis, y sirvieron para impartir formación a los funcionarios implicados en la negociación de las políticas salariales nacionales.

## Estados árabes

- 16.** La inestabilidad política y la falta de oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes y las mujeres, siguieron siendo sendos desafíos para la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, los cambios políticos que se produjeron en varios países (por ejemplo en la mayoría de los países del Golfo) dieron lugar a un aumento de la demanda de los conocimientos técnicos especializados de la OIT, así como a intervenciones fructíferas en los ámbitos de la reforma legislativa, el diálogo social y la representación de los trabajadores y los empleadores.
- 17.** Se obtuvieron importantes avances en lo que atañe a las normas internacionales del trabajo. Doce Estados Miembros introdujeron importantes cambios en sus políticas y legislaciones a fin de llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se obtuvieron avances en relación con la eliminación del trabajo infantil a través de un programa de duración determinada en Líbano y Yemen, y de la adopción de un marco nacional de políticas y programas para la lucha contra el trabajo infantil en ambos países. En Yemen, la OIT colaboró con el Ministerio de Asuntos Sociales para lograr avances en relación con el empleo de las mujeres. Esta labor incluyó la formulación de una estrategia para los medios de comunicación, programas de formación y labores de investigación.
- 18.** Se realizaron esfuerzos para impulsar una cultura empresarial entre los jóvenes, a través de la creación de colecciones de material de formación para la gestión de empresas en lengua árabe. Se iniciaron las labores para reformar la política nacional en materia de desarrollo de empresas en el Líbano y Arabia Saudita. En el Líbano, los fondos del superávit de 2000-2001 se emplearon para llevar a cabo un proyecto interorganizaciones sobre el desarrollo de las PYME en el sector agroindustrial.
- 19.** En Iraq, la OIT creó un marco de cooperación técnica con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La constitución de un grupo especial de tareas para la promoción del empleo durante el período de recuperación permitió la presencia física de la OIT en el área, fortaleciendo su capacidad para implicar a los interlocutores sociales y movilizar recursos procedentes del Fondo Fiduciario del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y de los donantes bilaterales.
- 20.** En Bahrein, siguieron las labores para la puesta en práctica de la programación por país. Entre los resultados obtenidos en el marco del programa figuraban mejoras en el ámbito de la política de desarrollo social y de la reforma de la formación y la rehabilitación profesionales. A través de este programa, también se pudo propiciar el diálogo nacional sobre cuestiones fundamentales relativas a la reforma laboral, las políticas de empleo, la seguridad social y la reforma económica.
- 21.** La respuesta en situaciones posteriores a las crisis exigió la rápida movilización de recursos para responder a necesidades inmediatas. La disponibilidad de fondos del superávit de 2000-2001 permitió a la OIT intervenir de manera más eficaz en las áreas en crisis. En Iraq, los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 contribuyeron al establecimiento de programas de cooperación técnica para la reconstrucción posterior a la crisis así como a la creación de un Consejo Nacional. Esta financiación también sirvió para contribuir a la celebración de una conferencia internacional sobre el empleo en Jordania, que dio como resultado una declaración y un plan de acción. En el territorio palestino ocupado, los fondos se utilizaron para crear nuevos centros de formación profesional y para formular tres programas en relación con el desarrollo de las PYME, la ayuda urgente para la creación de empleo y la colocación laboral de los graduados profesionales. Se fortaleció la capacidad de la Federación General de Sindicatos Palestinos para que pudiera participar de manera más efectiva en el debate sobre las cuestiones de política relacionadas con el futuro del territorio palestino ocupado.

## Asia y el Pacífico

22. Los desastres naturales ocurridos en varios países ocasionaron una pérdida masiva de vidas y de medios de sustento, dejándolos más expuestos a otras formas de crisis. Además, tuvieron graves repercusiones sobre los programas de la OIT en la región. A pesar del enorme crecimiento económico registrado en la India y en China, el desempleo y el subempleo seguían representando un desafío formidable. En China, la conversión del sector estatal contribuyó en gran medida al desempleo. Los disturbios políticos (como los ocurridos en Nepal y Sri Lanka), así como los cambios de administración (Camboya, Indonesia, Mongolia, Sri Lanka y la India) han dado lugar en ocasiones a retrasos en la aplicación del programa.
23. En varios países, se ha integrado el Programa de Trabajo Decente de la OIT como objetivo central de las políticas macroeconómicas y sociales. Se ha concedido la máxima prioridad al empleo y, cada vez más, se va reconociendo el importante papel del trabajo decente en lo que atañe a la reducción de la pobreza. Una prioridad general fue la mejora de la situación de los trabajadores de la economía informal. Los programas de la OIT incluían la promoción del empleo decente entre las mujeres trabajadoras pobres de la India y, en Filipinas, la mejora de la capacidad de las unidades de la administración local para hacer frente a las inquietudes suscitadas en la economía informal. Se aplicaron programas de formación profesional sobre la base de metodologías comunitarias, por ejemplo en Pakistán.
24. Aunque el empleo era un motivo de preocupación fundamental, el programa regional también reflejó las prioridades en otros ámbitos del Programa de Trabajo Decente, incluida la seguridad y la salud en el trabajo en China, y las actividades de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en Camboya, China, la India, Indonesia, el Pacífico, Sri Lanka y Tailandia.
25. En Camboya, la OIT siguió adelante con su enfoque innovador para la supervisión de las condiciones de trabajo en las fábricas a través del programa «Better factories Cambodia». Este programa ha contribuido con éxito a la adaptación del sector del vestido del país frente a la desaparición, a principios de 2005, de los contingentes del Acuerdo Multifibras. Aunque otros muchos países habían perdido competitividad, el volumen y el valor de las exportaciones de Camboya a los Estados Unidos aumentaron. La referencia a las normas laborales nacionales e internacionales contribuyó a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad y, de este modo, desempeñó un importante papel en lo que atañe a la reducción de la pobreza en uno de los países más pobres del mundo.
26. La región sigue ocupando un lugar destacado en lo que respecta a las actividades de la OIT contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Uno de los principales objetivos ha sido colaborar con todas las partes interesadas para que se integre la lucha contra el trabajo infantil en todas las actividades nacionales. El enfoque preventivo del proyecto subregional de lucha contra la trata de niños y mujeres en el Mekong ha ido suscitando cada vez mayor aceptación en el plano político.
27. Se realizó un esfuerzo excepcional de asistencia a los países insulares del Pacífico, a fin de que adaptaran su legislación laboral a sus compromisos internacionales (Fiji, Vanuatu, Papua Nueva Guinea, Kiribati e Islas Marshall). Dicho esfuerzo también permitió abordar otras cuestiones, tales como la seguridad y la salud en el trabajo. Se proporcionó asistencia en materia de seguridad social a Fiji, Kiribati, Samoa, Islas Salomón, Vanuatu y Tonga.
28. La OIT concibió una estrategia de integración de las cuestiones de género (GEMS) para la región de Asia y el Pacífico, y llevó a cabo auditorías de género en Indonesia, Sri Lanka y Pakistán.

- 29.** En respuesta a las conclusiones de la decimotercera Reunión Regional Asiática celebrada en agosto de 2001, muchos países elaboraron planes nacionales de acción en pro del trabajo decente, que han servido de marco a los programas de trabajo decente por país. Estos últimos representan la contribución de la OIT, con duración determinada y asignación de recursos, a los objetivos y planes nacionales de trabajo decente. El ritmo de la programación ha sido desigual, pero donde más habían avanzado los PTDP (por ejemplo en Sri Lanka, Indonesia, Filipinas y Pakistán), ha sido evidente la eficacia de los mismos para fijar objetivos y prioridades compartidos en el plano nacional a través del diálogo social. En la región, la programación por país ha tratado de establecer una conexión con los marcos y procesos multilaterales para el seguimiento de la Cumbre del Milenio y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).
- 30.** Se asignaron algunos fondos procedentes del superávit de 2000-2001 para prestar asistencia a los países que habían sufrido los efectos del tsunami. Por ejemplo, la OIT creó en Indonesia cuatro centros de servicios de empleo de emergencia, e impartió cursos de formación sobre la utilización del cemento y para los trabajos de albañilería. En Afganistán, los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 contribuyeron a proyectos de cooperación técnica dedicados a la creación y ampliación de centros de empleo, la mejora de las capacidades de microcrédito y los documentos estratégicos sobre desarrollo de las empresas rurales y urbanas.

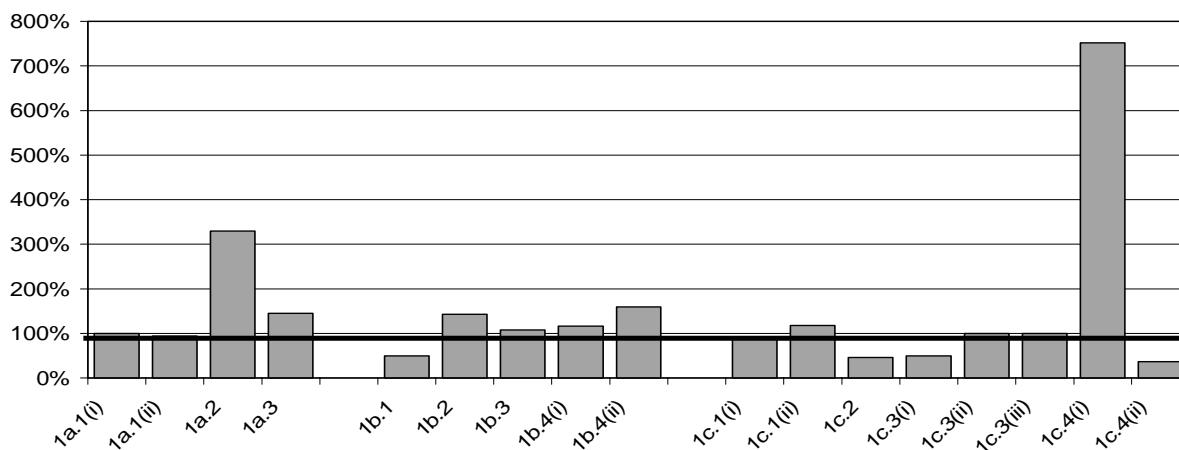
## Europa y Asia Central

- 31.** La incorporación de diez nuevos países a la Unión Europea en 2004 supuso un cambio fundamental en la región, y la OIT comenzó a trasladar su atención a los países de Europa Sudoriental, Europa Oriental y Asia Central. Al tiempo que la OIT respondía a las solicitudes de prestación de servicios formuladas por los nuevos Gobiernos de Ucrania y Rumania, los disturbios en Kosovo, la ex República Yugoslava de Macedonia y Kirguistán ocasionaron interrupciones en la labor de la OIT. En la República de Moldova y en Ucrania, se registraron graves reclamaciones en materia de violaciones de la libertad sindical, y la OIT siguió prestando una importante asistencia a los sindicatos independientes de Belarús.
- 32.** Un hito importante fue la Séptima Reunión Regional Europea, celebrada en Budapest en 2005, que sirvió para dar relieve a los logros y asociaciones de la OIT. Esta reunión contó con más de 700 delegados de los Estados Miembros de Europa y Asia Central, y sirvió para fijar las futuras prioridades de la región. Entre estas figuraban: la lucha contra el desempleo de los jóvenes, la respuesta al envejecimiento de la población y la financiación de las pensiones, la conciliación de la flexibilidad del mercado de trabajo con las medidas de protección social en favor de los trabajadores, y la gestión de las migraciones.
- 33.** La programación por países siguió adelante. La OIT elaboró proyectos de PTDP para cinco países (Albania, Bulgaria, Bosnia y Herzegovina, Rumania y Ucrania), suscribió programas de cooperación técnica con Armenia y Uzbekistán, y firmó un Memorando de Entendimiento con la Federación de Rusia y Kazajstán. En general, el programa contribuyó a introducir un enfoque más integrado y orientado en función de los resultados, así como a una mejor coordinación de la planificación de los recursos entre las oficinas exteriores y la sede.
- 34.** En muchos casos, los programas de la OIT se beneficiaron de los conocimientos técnicos especializados de los nuevos Estados Miembros de la UE para la aplicación de buenas prácticas en otros países, y de la movilización de un volumen considerable de recursos extrapresupuestarios. Se hizo sentir la necesidad de un enfoque práctico y flexible para responder a la evolución de los entornos políticos y a la aparición de nuevas necesidades.

35. Mediante fondos procedentes del superávit de 2000-2001, la Oficina siguió prestando apoyo a los sindicatos de Belarús, facilitando asistencia para garantizar la representación de los trabajadores y el desarrollo de capacidades en materia de organización. A través de labores de investigación, asesoramiento político y capacitación, la OIT también ayudó a los mandantes tripartitos de Bulgaria, Croacia, Hungría, Lituania y Polonia para lograr un mejor equilibrio entre la flexibilidad del mercado de trabajo, el empleo y la seguridad de los ingresos. También se emplearon fondos del superávit de 2000-2001 para las iniciativas destinadas a promover el espíritu empresarial de la mujer (Azerbaiyán y Georgia), el empleo y el desarrollo económico local (Federación de Rusia) y la definición de criterios en relación con el empleo de los jóvenes en la economía informal a través de la formación empresarial (Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán).

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

Porcentaje de metas alcanzadas: principios y derechos fundamentales



36. Durante el bienio 2004-2005 prosiguió la elevada tasa de ratificación de los convenios; dos tercios de los Estados Miembros (116 de los 178 Estados Miembros) ya han ratificado la totalidad de los ocho convenios fundamentales, y 147 Estados Miembros han ratificado al menos uno de los convenios en cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales. Este crecimiento sostenido puso de relieve la necesidad de un mayor número de procesos de control y de actividades de promoción eficaces para garantizar la puesta en práctica de las disposiciones de los convenios.
37. Ha aumentado el reconocimiento del papel de la OIT en relación con la creación de normas globales en el mundo del trabajo, al igual que lo han hecho las inquietudes respecto de las repercusiones sociales y económicas de la globalización. Prueba de ello ha sido la inclusión de las normas y derechos de la OIT en las discusiones de alcance mundial, y el creciente interés por la labor de la Organización en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. En el plano nacional, los programas por país de la OIT se dedicaron más a las cuestiones que se planteaban en el contexto del mecanismo de control de las normas y del seguimiento de la Declaración.

### Hechos más destacados

38. Un ámbito en el que se han logrado de nuevo avances espectaculares ha sido el de las actividades para la erradicación del trabajo infantil. El apoyo político permanente ha permitido alcanzar un total de 156 ratificaciones del Convenio sobre las peores formas de



trabajo infantil, 1999 (núm. 182) a finales de 2005, y de (140) ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). En el marco del seguimiento de esta cuestión, se llevaron a cabo los primeros exámenes de las memorias en virtud del artículo 22, exámenes que pusieron a menudo de manifiesto problemas que exigían el recurso a la capacidad de cooperación técnica del IPEC.

39. La Declaración y el Plan de Acción de la cuarta Cumbre de las Américas, celebrada en octubre de 2005, son una muestra de los resultados obtenidos gracias al apoyo de la OIT en la región. En el contexto del seguimiento de la Declaración, la OIT ha tratado de reforzar la administración del trabajo y el cumplimiento de la legislación, y cinco países han adoptado planes de acción tripartitos nacionales para la puesta en práctica de los principios y derechos. La Cumbre determinó objetivos en materia de eliminación de la discriminación y de fortalecimiento del diálogo social, y se propuso la erradicación del trabajo forzoso para 2010 y la del trabajo infantil para 2020.
40. Los gobiernos informaron sobre un mayor número de mejoras que las que cabía esperar en lo relativo a la aplicación de los convenios ratificados, y se obtuvo una mayor participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el propio mecanismo de control. En 2004, se recibieron 533 comentarios de organizaciones de empleadores (70) o de trabajadores (463), comparados con 297 comentarios en 2003 y 400 en 2002.

#### Prevención de la trata de niñas y mujeres jóvenes en China

En China, las niñas y las mujeres jóvenes que se marchan de sus comunidades de origen hacia centros más importantes en busca de trabajo pueden acabar siendo explotadas por los traficantes. El programa de trabajo infantil de la OIT en China está apoyando a los esfuerzos locales para abordar la trata de niñas y de mujeres jóvenes que se inicia con este tipo de migración por razones laborales.

En la provincia de Yunán, 135 directores de escuela y 332 maestros de cuatro municipios recibieron formación en materia de igualdad de género y prevención de la trata. A su vez, formaron a más de 14.000 estudiantes en sus escuelas. Esto desembocó en la creación de 48 equipos de campaña integrados por estudiantes voluntarios que colaboraron en el plano local con sus comunidades en las cuestiones relacionadas con la trata y con la igualdad de género.

Los datos del seguimiento obtenidos en los cuatro municipios participantes demostraban que:

- la migración imprevista cayó un 17,4 por ciento en los cuatro municipios, y un 8,1 por ciento en el conjunto de la provincia;
- más de 1.000 niñas menores de 17 años regresaron a la escuela;
- las tasas de escolarización de niñas y mujeres aumentaron;
- era cada vez más probable que los familiares llamaran a la policía cuando tenían conocimiento de intentos de trata;
- la formación, la trata y la legislación pertinente se han convertido en una asignatura obligatoria en las escuelas primarias y secundarias locales;
- se observó una mayor conciencia de los peligros que entraña la migración imprevista.

Estos resultados han dado lugar a la ampliación del proyecto a otras partes de Yunán.

## Estrategias

41. El proceso del Informe global anual y de la posterior discusión en el marco del Consejo de Administración se aprovechó para delimitar y entender mejor ciertos ámbitos, tales como los de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva o la discriminación en el empleo y la ocupación, en los que se requiere un mayor apoyo político nacional y para los que la dotación financiera reciente de los donantes ha sido, en el mejor de los casos, modesta. Las estrategias se centraron más en los problemas relacionados con la aplicación de los convenios que habían puesto de manifiesto los mecanismos de control. En

Togo, por ejemplo, la determinación de los obstáculos que impiden la puesta en práctica de los convenios fundamentales desembocó en la realización de estudios y en un plan de acción para apoyar la adopción de una legislación nacional contra la trata de niños.

42. En respuesta a las recomendaciones de los Expertos consejeros y a las posteriores decisiones del Consejo de Administración en relación con la presentación de memorias anuales en virtud del seguimiento de la Declaración, la Oficina colaboró con los Estados Miembros para establecer unas referencias básicas en el plano nacional y determinar cuáles eran los problemas que podían resolverse mediante la aplicación de un calendario de acción. Aunque la ratificación de convenios sigue siendo un hito importante, el recurso a puntos de referencia básicos introduce un enfoque más gradual. Dicho enfoque implica evaluaciones de la situación actual de los Estados Miembros y la determinación de los progresos que pueden lograrse en espera de la ratificación. Por ejemplo, la OIT colaboró con China para promover los procesos de negociación colectiva, y está prestando asistencia a Samoa, República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu para determinar puntos de referencia básicos y fijar objetivos alcanzables.
43. Los programas de intervención directa del IPEC cambiaron su enfoque y se orientaron hacia la prestación de asesoramiento político a los estamentos superiores, para lograr en términos generales que las inquietudes en relación con el trabajo infantil se convirtieran en prioridades para los Estados Miembros y las organizaciones de desarrollo. Esto ha supuesto un proceso de evaluación y seguimiento, un análisis por países, el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la prestación de asistencia para la formulación y aplicación de políticas nacionales. El asesoramiento y apoyo prestados por el IPEC contribuyeron a garantizar la incorporación de las inquietudes en materia de trabajo infantil en Zambia, donde se integraron en los DELP, y en Bulgaria, donde se incorporaron al Memorando conjunto sobre inclusión entre la Unión Europea y Bulgaria.
44. El programa IPEC siguió adelante con su proceso de descentralización, combinado con un proceso de evaluación continua que permitió sacar a la luz los proyectos que tuvieron éxito y las buenas prácticas. Además de lograr una mayor divulgación de los conocimientos y las redes entre los Estados Miembros, esta práctica sirvió para incrementar la confianza de los donantes y alentó la movilización mundial en apoyo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el proceso de los DELP, los programas Educación para todos y otros programas.
45. Como parte de un énfasis renovado en la divulgación y la asistencia técnica, se procedió a racionalizar la estructura del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, lográndose mayor eficacia en la tramitación de las memorias sobre los convenios ratificados presentadas en virtud del artículo 22. Se desplegaron esfuerzos para mejorar la comprensión y la visibilidad del papel normativo de la OIT, a través de mejoras en el sitio web y de nuevas publicaciones, tales como *Las reglas del juego*, en las que se ofrecía una descripción clara y sencilla de los mecanismos de control.

#### La labor para liberar a sindicalistas produce cambios de mayor alcance

En mayo de 2004, la OIT realizó una misión de contactos directos en Guatemala para prestar asistencia al Gobierno a fin de superar los obstáculos a la plena aplicación, en la legislación y en la práctica, de los Convenios núms. 87 y 98 sobre la libertad sindical. Los órganos de control expresaron su preocupación ante la detención de dos dirigentes sindicales. La misión los visitó en el lugar de detención y se reunió con los tribunales pertinentes para informarles de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. En agosto de 2004, los tribunales retiraron los cargos presentados contra los dirigentes sindicales, y éstos fueron liberados. El Gobierno se ha comprometido ahora a proteger a los sindicalistas que son objeto de amenazas de muerte y agresiones, y ha acordado entablar el diálogo con los interlocutores sociales con miras a la plena aplicación de estos convenios fundamentales.

## Enseñanzas extraídas

46. El firme apoyo político de los demandantes y el apoyo financiero de los donantes influyeron en gran medida sobre la capacidad de la Oficina para promover de manera activa las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El proceso de seguimiento de la Declaración ha permitido aclarar algunos aspectos de la cuestión. Se reafirmó de manera perceptible el consenso, tanto dentro de la OIT y como entre los demás organismos del sistema multilateral, respecto del papel fundamental que desempeñan los principios recogidos en la Declaración de 1998. Sin embargo, el grado de movilización activa y concreta varió entre los Estados Miembros dependiendo de la región y de la categoría de principios y derechos de que se trate.
47. Los programas de trabajo decente por país son el medio más apropiado para lograr nuevos avances, habida cuenta de la experiencia obtenida tanto a través del seguimiento de la Declaración como, en términos más generales, mediante los mecanismos de acción normativa y de control de la OIT. Para que estos programas tengan éxito, es preciso que tanto el contenido de las normas internacionales del trabajo y de la Declaración como la utilidad del enfoque del desarrollo basado en los derechos se afiancen aún más en la Oficina, y se expongan de manera más convincente a los mandantes tripartitos. Este proceso tiene que ampliar la adhesión a las normas laborales actualizadas y el aprovechamiento de las nuevas funcionalidades desarrolladas en IRIS.
48. Además de la asistencia técnica y de la promoción de las normas, la OIT tiene que seguir haciendo hincapié en el respeto de las obligaciones jurídicas que los Estados Miembros han aceptado. Ello implica confiar a la Comisión de Expertos la determinación de los problemas que se plantean, al tiempo que se convence, incita y, en su caso, colabora con los tres interlocutores para concebir y aplicar soluciones.
49. La disponibilidad de fondos procedentes del superávit de 2000-2001 permitió a la OIT proseguir su labor sobre el trabajo forzoso en Myanmar, modificar y actualizar bases de datos (como la base de datos APPLIS), y prestar apoyo con miras a la discusión de la Conferencia sobre la migración laboral. Además, varias misiones de asistencia técnica para la promoción de las normas y principios de la libertad sindical obtuvieron resultados concretos (caso de Turquía), que los órganos de control calificaron como progresos.

### Igualdad de trato en materia de seguridad social en Turquía

En Turquía, los trabajadores extranjeros, a diferencia de los ciudadanos turcos, no quedaban automáticamente cubiertos por el seguro social a largo plazo, y muchos ignoraban sus derechos en este ámbito. En sus labores de supervisión del Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1982 (núm. 118), y con el apoyo de los sindicatos turcos (TURK-IS) y de la Confederación de Asociaciones de Empleadores, la Comisión de Expertos había planteado en repetidas ocasiones la necesidad de la inclusión obligatoria de los extranjeros en las mismas condiciones que los ciudadanos turcos. Turquía ya ha modificado su legislación para garantizar la igualdad de trato y la cobertura obligatoria de los trabajadores extranjeros. La Comisión de Expertos consideró en 2004 que se trataba de un caso en que se habían obtenido resultados satisfactorios.

**Objetivo operativo 1a: Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Los Estados Miembros de la OIT se rigen por los principios y derechos de la libertad sindical y de asociación y de 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**

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1a.1. Estados Miembros que han ratificado:	Dos tercios de los Estados Miembros (116);	Dos tercios de los Estados Miembros (117 Estados Miembros de 178, o el 65 por ciento).
i) los ocho convenios fundamentales; o		Otros 18 Estados Miembros que ratificaron durante el bienio: Azerbaiyán, Bolivia, Chad, Colombia, Comoras, Djibouti, Filipinas, Israel, Kirguistán, Mauricio, Mongolia, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Uganda y la República Bolivariana de Venezuela.  <i>(La meta para 2002-2003 era de 87 Estados Miembros, y el resultado fue de 99.)</i>
ii) por lo menos uno de los convenios de cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.	155 Estados Miembros.	147 Estados Miembros (los 117 Estados Miembros citados en el apartado i) anterior, más otros 30).  Cinco Estados Miembros ratificaron un convenio en una categoría adicional durante el bienio (última categoría ratificada): Comoras (trabajo infantil), Djibouti (trabajo infantil), Mongolia (trabajo forzoso), Santo Tomé y Príncipe (trabajo forzoso, trabajo infantil) y Uganda (discriminación).  <i>(La meta para 2002-2003 era de 135 Estados Miembros, y el resultado fue de 142.)</i>
1a.2. Los Estados Miembros introducen cambios significativos en sus políticas, su legislación o sus instituciones con objeto de llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como indican los informes anuales o los informes globales que forman parte del seguimiento de la Declaración.	Diez Estados Miembros.	33 Estados Miembros: Alemania, Armenia, Bahrein, Bolivia, Brasil, Bulgaria, República Checa, Colombia, República Democrática del Congo, República de Corea, Ecuador, Emiratos Arabes Unidos, Estonia, Filipinas, Gabón, Indonesia, Japón, Jordania, Kenya, Kiribati, Lesotho, Madagascar, Namibia, Omán, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Rwanda, Serbia y Montenegro, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania y Uganda.  Entre los ejemplos figuran: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ una nueva legislación contra la trata de niños (Gabón);</li> <li>■ desarrollo de un curso sobre derechos laborales e integración en el programa de estudios de la Academia Nacional de Policía y de las escuelas de formación de la policía (Indonesia);</li> <li>■ enmiendas a la legislación laboral para adaptar las disposiciones en materia de negociación colectiva a las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 (Serbia y Montenegro).</li> </ul> <i>(Se trata de un indicador revisado. La meta similar para 2002-2003 era de 20 Estados Miembros, y el resultado fue de 14.)</i>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
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 los problemas señalados en las memorias 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>31 Estados Miembros: Albania, Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, China, Costa Rica, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Ghana, India, Indonesia, Kenya, Kirguistán, Lesotho, República de Moldova, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Pakistán, Rumania, Federación de Rusia, Serbia y Montenegro, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Ucrania, Uganda y Yemen.</p> <p>Entre los ejemplos figuran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un proyecto para prevenir el trabajo forzoso y la trata en Indonesia y las Filipinas a través de la creación de vínculos crecientes entre las organizaciones de trabajadores locales, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores migrantes;</li> <li>■ apoyo para la formulación de una política nacional de igualdad racial en Brasil, que incluye medidas de discriminación positiva y aborda las dimensiones de género de la discriminación racial;</li> <li>■ elaboración e utilización de material de comunicación en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género y la diversidad cultural en Botswana, Lesotho, Malawi, Namibia, Swazilandia y Zambia, como mecanismo para luchar contra la discriminación de género, reforzar la observancia de la legislación laboral nacional y mejorar las relaciones laborales.</li> </ul> <p><i>(La meta para 2002-2003 era de 20 Estados Miembros, y el resultado fue de 19.)</i></p>

**Objetivo operativo 1b: Trabajo infantil – Se erradica progresivamente el trabajo infantil a través del desarrollo de capacidades y fortaleciendo el movimiento mundial contra el trabajo infantil, dando prioridad a la eliminación urgente de las peores formas de trabajo infantil y al ofrecimiento de oportunidades alternativas a los niños y a las familias**

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1b.1. Estados Miembros que ratifican el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).	Otros 20 Estados Miembros.	<p>Otros diez Estados Miembros: Chad, Comoras, Djibouti, República Democrática Popular Lao, Omán, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Tailandia y Trinidad y Tabago.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era de 30 ratificaciones adicionales, y el resultado fue de 15.)</i></p>
1b.2. Estados Miembros que utilizan metodologías, enfoques e información desarrollados y producidos por la OIT o con apoyo de la OIT en relación con los siguientes temas: tendencias globales y medición del trabajo infantil;	Otros 30 Estados Miembros.	<p>Otros 43 Estados Miembros: Argentina, Bangladesh, Belice, Benin, Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Etiopía, Filipinas, Ghana, Guatemala, Guyana, Honduras, Indonesia, Libano, Malí, Marruecos, Mongolia, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Rwanda, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Togo, Turquía, Uganda, Uruguay y Zambia.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
investigación sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil; buenas prácticas y modelos de intervención para combatir el trabajo infantil, y directrices y módulos de formación.		<p>Entre los ejemplos figuran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Paraguay incluyó la lista de trabajos peligrosos en su Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y utilizó los manuales de la OIT para formar a los supervisores escolares en relación con la prevención de la explotación sexual de los niños;</li> <li>■ Uganda aprovechó diversos informes de la OIT sobre el trabajo infantil como base para la formulación de su política nacional;</li> <li>■ Pakistán llevó a cabo investigaciones básicas en los ámbitos de la confección de pulseras de cristal, la pesca de altura, las curtidurías, la minería del carbón y la recogida de trapos, y elaboró módulos de información sobre los derechos del niño y el trabajo infantil;</li> <li>■ Brasil formó a 36 profesores para la utilización de un módulo educativo, y distribuyó 2.500 copias del dicho módulo a las escuelas.</li> </ul>
<b>1b.3.</b> Estados Miembros que se han basado en el apoyo de la OIT para lograr progresos significativos en la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182, como ilustra la realización de al menos dos intervenciones asociadas a programas de duración determinada.	40 Estados Miembros.	<p><i>(La meta para 2002-2003, relativo a un indicador ligeramente diferente, fue de 32 Estados Miembros adicionales, y el resultado fue de 25.)</i></p> <p>43 Estados Miembros: Albania, Bangladesh, Benin, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Chile, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Filipinas, Ghana, Guatemala, Honduras, India, Indonesia, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malí, Marruecos, México, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Pakistán, Panamá, Paraguay, Rumania, Senegal, Sri Lanka, República Unida de Tanzania, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uganda, Viet Nam y Zambia.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003, relativo a un indicador similar, era de 20 Estados Miembros adicionales, y el resultado fue de 18.)</i></p>
<b>1b.4.i)</b> Niños que se benefician de la actuación de la OIT centrada especialmente en las peores formas de trabajo infantil y en las niñas, como los que se benefician directamente de los proyectos piloto ejecutados por la OIT.	300.000 niños.	<p>350.047 niños (septiembre de 2005).</p> <p>Distribución regional de los niños que se beneficiaron directamente de proyectos de la OIT: Asia (51 por ciento), África (28 por ciento), Américas (18 por ciento), Estados árabes y Europa (3 por ciento).</p> <p><i>(Las cifras se actualizarán al final del bienio.)</i></p> <p><i>(Para informarse acerca de la meta para 2002-2003, véase el apartado 1b.4. ii.)</i></p>
<b>1b.4.ii)</b> Niños que se benefician de la actuación de la OIT centrada especialmente en las peores formas de trabajo infantil y en las niñas, como los que se benefician indirectamente de iniciativas ejecutadas por otros socios dedicados al desarrollo (Estados Miembros, organizaciones y otros organismos) como resultado de la ayuda y el respaldo de la OIT.	1 millón de niños.	<p>1.600.000 niños (septiembre de 2005).</p> <p>Distribución regional de los niños que se beneficiaron indirectamente: Américas (32 por ciento), África (28 por ciento), Asia (27 por ciento), Europa, Asia Central y Estados árabes (13 por ciento).</p> <p><i>(En el indicador para 2002-2003 no se distinguía entre los niños que se beneficiaron directamente de la actuación de la OIT y los que lo hacían indirectamente. La meta era un millón de niños y el resultado fue 1.200.000 niños.)</i></p>

**Objetivo operativo 1c: Acción normativa – Las normas internacionales del trabajo y el proceso de supervisión de las normas influyen en la legislación y en las políticas de los Estados Miembros para lograr el trabajo decente y los objetivos internacionales de desarrollo**

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.1. Casos en los que los Estados Miembros mejoran la aplicación de las normas.	i) 350 casos de mejora observados por la Comisión de Expertos.	<p>108 casos de satisfacción y 556 casos de interés.</p> <p>108 casos de satisfacción (2004 y 2005):</p> <p><b>Libertad sindical y de asociación, negociación colectiva y relaciones laborales</b> (núms. 87, 98, 135, 151, 154): Argentina, Australia, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Burundi, Guatemala, Lesotho, Lituania, Luxemburgo, Marruecos, Mauritania, Nicaragua, Nueva Zelandia, Países Bajos, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Singapur, Sudan, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Turquía y Yemen.</p> <p><b>Trabajo forzoso</b> (núm. 29): Benin, Botswana, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Nueva Zelandia, Reino Unido (Gibraltar) y Tailandia.</p> <p><b>Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los jóvenes</b> (núm. 138): Emiratos Arabes Unidos, Francia, Gabón, Marruecos y Turquía.</p> <p><b>Igualdad de oportunidades y de trato</b> (núms. 100, 111): Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, República de Corea, Eslovenia, Grecia, Malta, Polonia, Rwanda, Turquía y Zimbabwe.</p> <p><b>Administración e inspección del trabajo</b> (núms. 63, 81, 129, 150, 160): Argentina, Austria, Benin, Botswana, Brasil, Bulgaria, China (Hong Kong), Francia, Francia (Polinesia), Gabón, Grecia, Guatemala, Letonia, Madagascar, Malawi, Nueva Zelandia y Viet Nam.</p> <p><b>Política y promoción del empleo</b> (núm. 88): Irlanda y Perú.</p> <p><b>Seguridad en el empleo</b> (núm. 158): Turquía.</p> <p><b>Salarios</b>: Botswana, Madagascar y Uruguay.</p> <p><b>Tiempo de trabajo</b> (núm. 1): Comoras y la República Arabe Siria.</p> <p><b>Seguridad y salud en el trabajo</b> (núms. 62, 115, 120, 139, 155, 162, 174): Alemania, Bélgica, República Checa, El Salvador, Francia, Guatemala, Japón, Lesotho, Líbano, Noruega, Países Bajos y Uruguay.</p> <p><b>Seguridad social</b> (núm. 118): Francia (Polinesia), Jamahiriya Arabe Libia y Turquía.</p> <p><b>Política social</b> (núm. 82): Reino Unido (Bermudas).</p> <p><b>Gente de mar</b> (núms. 8, 22, 23, 53, 108, 147): Estonia, Italia, Jamaica, Mauritania, Portugal y Reino Unido.</p> <p>556 casos de interés (2004 y 2005):</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p><b>Libertad sindical y de asociación, negociación colectiva y relaciones laborales</b> (núms. 87, 98, 135): Albania, Australia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Canadá, República Checa, Chile, China (Macao), Chipre, Colombia, Costa Rica, Eslovenia, Estonia, Etiopía, Fiji, Ghana, Guinea Ecuatorial, Honduras, Indonesia, Islandia, Kenya, Kuwait, Lesotho, Líbano, Malí, Mauricio, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Países Bajos (Antillas), Perú, Polonia, Reino Unido, Reino Unido (Isla de Man), Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Serbia y Montenegro, Sri Lanka, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania y la República Bolivariana de Venezuela.</p>
		<p><b>Trabajo forzoso</b> (núms. 29, 105): Brasil, Burundi, República Checa, Chile, República Dominicana, Francia, India, Jordania, Mauritania, Pakistán y Federación de Rusia.</p>
		<p><b>Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los jóvenes</b> (núms. 123, 138, 182): Angola, Arabia Saudita, Argentina, Austria, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Belice, Benin, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Chile, China (Hong Kong), China (Macao), Colombia, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Djibouti, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Guatemala, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajistán, Kenya, Kuwait, Lesotho, Líbano, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Mongolia, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Uruguay, Viet Nam, Yemen y Zimbabue.</p>
		<p><b>Igualdad de oportunidades y de trato</b> (núms. 100, 111): Argelia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Belarús, Bulgaria, Burkina Faso, República Checa, Chipre, República de Corea, Cuba, República Democrática del Congo, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Hungría, Islandia, Japón, Kenya, Kirguistán, Kuwait, Letonia, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldova, Namibia, Nepal, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Rwanda, República Árabe Siria, Sudáfrica, Suecia, Suiza, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam y Zimbabue.</p>
		<p><b>Consulta tripartita</b> (núm. 144): Brasil, Guatemala y Japón.</p>
		<p><b>Administración e inspección del trabajo</b> (núms. 63, 81, 85, 129, 150, 160): Alemania, Angola, Argelia, Australia, Bangladesh, Benin, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China (Hong Kong), China (Macao), Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Fiji, Finlandia, Francia, Francia (Guyana), Francia (Nueva Caledonia), Francia (Polinesia), Francia (San Pedro y Miquelón), Gabón, Grecia, Guatemala, Honduras, India,</p>



Indicadores de logro	Metas	Resultados
		Irlanda, Italia, Jordania, Kazajstán, Letonia, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malí, Perú, Qatar, Rumania, Suriname, Swazilandia, República Unida de Tanzania y Yemen.
		<b>Política y promoción del empleo</b> (núms. 88, 159): Argelia, Argentina, Bahamas, Canadá, Croacia, España, Filipinas, Lituania, República de Moldova, Nicaragua, Nueva Zelandia, Panamá, Portugal, Reino Unido, Trinidad y Tabago y Uruguay.
		<b>Orientación y formación profesional</b> (núm. 142): Brasil y Hungría.
		<b>Seguridad en el empleo</b> (núm. 158): Letonia.
		<b>Tiempo de trabajo</b> (núms. 1, 14, 30, 89, 101, 171): Chipre, Ghana, India, Líbano, Marruecos, Mauritania, Países Bajos (Aruba), Federación de Rusia, República Unida de Tanzania (Tanganika) y Yemen.
		<b>Seguridad y salud en el trabajo</b> (núms. 13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 161, 162, 167): Azerbaiyán, Belarús, Benin, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Canadá, República Checa, China (Macao), Chipre, Colombia, Croacia, Cuba, Dinamarca, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Finlandia, Francia, Francia (Nueva Caledonia), Grecia, Hungría, India, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Letonia, Líbano, Malta, México, República de Moldova, Nicaragua, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido (Jersey), San Marino, Serbia y Montenegro, República Arabe Siria, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Uruguay, Zambia y Zimbabwe.
		<b>Seguridad social</b> (núms. 17, 18, 42, 102, 130): Alemania, Francia, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Perú, Reino Unido (Guernsey) Santo Tomé y Príncipe y la República Arabe Siria.
		<b>Protección de la maternidad</b> (núm. 103): Alemania, Chile, Ghana, Guinea Ecuatorial, Jamahiriya Arabe Libia y Sri Lanka.
		<b>Trabajadores migrantes</b> (núm. 97): Belice y China (Hong Kong).
		<b>Gente de mar</b> (núms. 8, 68, 71): Argentina, Brasil, Bulgaria, Croacia, Estonia, Fiji, Finlandia, Francia, Francia (Guadalupe), Francia (Guyana), Francia (Martinica), Francia (Nueva Caledonia), Francia (Reunión), Francia (San Pedro y Miquelón), Francia (Territorios meridionales y antárticos), Guatemala, Italia, Noruega, Perú, Portugal, Reino Unido y Reino Unido (Guernsey).
		<b>Categorías específicas de trabajadores</b> (núms. 149, 172, 177): Bélgica, Chipre, Finlandia, Ghana, Países Bajos, Portugal y Uruguay.
		<b>Pescadores</b> (núm. 112): Australia
		<b>Poblaciones indígenas y tribales</b> (núms. 107, 169): Bolivia, Colombia, Guatemala, India, México y Perú.

*(Se trata de un indicador revisado.)*

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.2. Se tienen más en cuenta las normas internacionales del trabajo en la ayuda internacional al desarrollo.	Todos los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) a los que contribuye la OIT hacen referencia a las normas internacionales del trabajo.	<p>59 casos de mejora señalados en 31 Estados Miembros: Argentina (seis casos), Bulgaria, Bosnia y Herzegovina, Canadá (cuatro casos), Chile (cinco casos), Colombia (seis casos), República de Corea, Ecuador, El Salvador, ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Guatemala (cinco casos), Honduras (dos casos), Japón, Kenya, Lituania, Marruecos (dos casos), Mauricio (tres casos), México, Nicaragua, Níger, Pakistán, Panamá, Perú (tres casos), Serbia y Montenegro, Sudáfrica, Sri Lanka (dos casos), Tailandia, Uganda y Uruguay (dos casos).</p> <p>De 15 DELP, los DELP de siete Estados Miembros se referían a normas internacionales del trabajo: Cabo Verde, República Democrática del Congo, Honduras, Mali, Pakistán, República Unida de Tanzania y Yemen.</p> <p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p>
1c.3. Mayor efectividad del servicio prestado a los órganos de la OIT encargados de elaborar las políticas en relación con la política de normas.	i) Los órganos encargados de la supervisión examinan sus métodos de trabajo.	<p>La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación Normas de la CIT han logrado ciertos avances en su examen.</p> <p>Entre los resultados cabe señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la introducción de ajustes en los procedimientos de la Comisión de la Conferencia, que permiten a los Estados Miembros disponer de más tiempo para preparar la discusión, y al Presidente para consultar con los demás miembros de la Mesa de la Comisión antes de que se sometan las conclusiones de la Comisión para su adopción;</li> <li>■ la Comisión de la Conferencia ha decidido dar mayor énfasis a los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar informes y otras actividades relacionadas con las normas;</li> <li>■ La Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos seguirán estudiando nuevas mejoras con miras a abordar algunas de las inquietudes expresadas.</li> </ul> <p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p>
	ii) Los progresos obtenidos en la revisión de las actividades relacionadas con las normas se ajustan a los plazos establecidos por el Consejo de Administración.	<p>La revisión ha avanzado según el calendario previsto. Se han examinado y discutido casi todos los aspectos de las actividades normativas. Se presentó un informe sobre los progresos logrados al Consejo de Administración (marzo de 2005), y se preparó para la 294.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2005) un documento en el que se describían las futuras orientaciones estratégicas en relación con las normas.</p>
	iii) Todas las partes de la OIT aplican cada vez más los resultados de la revisión.	<p>A raíz de la revisión, la promoción de las normas por la Oficina se ha centrado más en los convenios y las recomendaciones actualizados.</p> <p>Tres departamentos técnicos han aplicado el enfoque integrado aprobado por el Consejo de Administración en el mes de noviembre de 2000. Esto ha dado lugar a tres discusiones generales relativas a la seguridad y la salud en el trabajo (SST), los trabajadores migrantes y la promoción del empleo de los jóvenes. Las tres discusiones obtuvieron como resultado la adopción de planes globales de acción.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
1c.4. Mayor uso de los recursos de información de las normas internacionales del trabajo por parte de los mandantes y del público en general y en la formación en materia de derechos humanos y otros derechos en el trabajo.	i) Promedio de 100.000 visitas mensuales a las bases de datos sobre las normas internacionales del trabajo.	<p>El manual para la redacción de instrumentos de la OIT se presentó a la 292.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2005), y se espera que sea utilizado en toda la Oficina.</p> <p>El agrupamiento de las normas en función de los temas a efectos de la presentación de memorias en virtud del artículo 22 ha logrado que los demás departamentos tomen en mayor consideración los comentarios de la Comisión de Expertos.</p> <p>Un promedio de 758.000 visitas mensuales.</p> <p>ILOLEX: 252.000 solicitudes de información individuales de los usuarios al mes.</p> <p>NATLEX: Un promedio de 506.000 solicitudes de información individuales de los usuarios al mes.</p> <p><i>(Nota: Las solicitudes de información de los usuarios constituyen un mejor indicador del interés de los usuarios que el número de accesos).</i></p> <p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p>
	ii) 30 casos documentados de integración de recursos de información de las normas internacionales del trabajo en programas de formación, seminarios, sitios web y publicaciones.	<p>11 Estados Miembros: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Indonesia, Malí, México, Pakistán y Túnez.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ En la Argentina, la Universidad Buenos Aires, con el apoyo del Centro de Turín y de la Oficina de la OIT en Argentina, imparte un curso anual sobre las normas internacionales del trabajo destinado al personal docente.</li> <li>■ Pakistán integró un módulo sobre el trabajo forzoso y la servidumbre por deudas en los cursos normales para la formación de los funcionarios públicos, los cargos públicos, la policía y el personal del poder judicial.</li> </ul> <p>La OIT también señala que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ILOLEX y NATLEX están integrados en los sitios de más de 10.000 universidades, ONG, gobiernos y otros sitios de búsqueda;</li> <li>■ se distribuyeron más de 29.000 CD-ROM y documentos sobre las normas internacionales del trabajo para su utilización en seminarios de la OIT en África, Asia y las Américas.</li> </ul> <p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p>

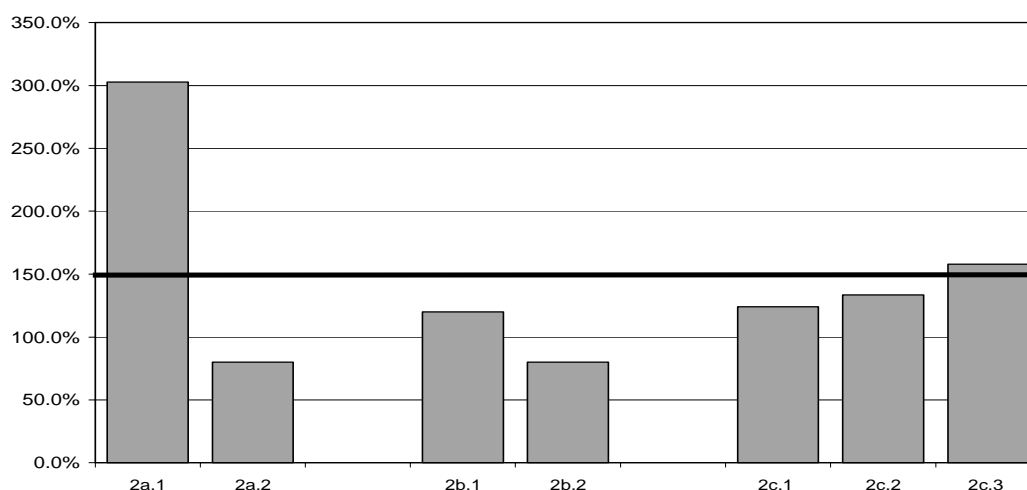
### Progresos en relación con el trabajo infantil en el Líbano y Yemen

Líbano y Yemen han adoptado importantes medidas, con la ayuda de la OIT, para poner en práctica el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). La cooperación y la asistencia técnicas prepararon el camino para introducir la política y el marco programático nacionales para la lucha contra el trabajo infantil en cada uno de estos países, que cuentan con el refrendo de los gobiernos respectivos. Cabe señalar los siguientes resultados:

- Yemen es ahora el primer país de la región árabe que cuenta con una estrategia educativa nacional para la educación básica obligatoria que incluye un elemento específico dedicado a los niños en situación de riesgo y a los niños que trabajan.
- Se está utilizando una nueva base informática para dar apoyo a toda una gama de intervenciones en el Líbano, Yemen y Jordania.
- La labor de capacitación y sensibilización está permitiendo a los mandantes tripartitos intervenir de manera más eficaz en las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil.
- Creación de un sistema de seguimiento de los niños.
- Modificación de la legislación nacional relativa a la educación obligatoria y a la edad mínima de acceso al trabajo para los niños.
- Nuevos servicios de capacitación técnica para los jóvenes de ambos sexos de 14 a 17 años.

## 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 decente

Porcentaje de metas alcanzadas: empleo



- 50.** La creación de empleo se reconoce cada vez más, en los más altos niveles, como un importante medio para combatir la pobreza. Las cuestiones relativas al empleo abarcaron una amplia gama de esferas, con inclusión de la promoción de una mayor participación en el mercado de trabajo de los grupos desfavorecidos, el desarrollo de herramientas prácticas para las empresas, la mejora del desarrollo de las calificaciones y el fomento de la incorporación en las políticas y programas de enfoques con alto coeficiente de empleo y en relación con las crisis. La OIT continuó también prestando asistencia a los mandantes tripartitos para mejorar las políticas y los programas nacionales de formación.

**Hechos más destacados**

51. En noviembre de 2005, las delegaciones tripartitas de tres países (Argentina, Filipinas y Ghana) informaron a la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración sobre los progresos realizados en la aplicación del Programa Global de Empleo.
52. La OIT intervino rápidamente en países afectados por el tsunami: proporcionó asistencia en India, Indonesia, Seychelles, Somalia, Sri Lanka y Tailandia. Mediante la coordinación con los ministerios de trabajo, los ministerios de planificación, las autoridades locales, empresarios y organizaciones de trabajadores, y varios organismos internacionales importantes, fue posible incorporar en las estrategias de reconstrucción las recomendaciones de la OIT en materia de rehabilitación de infraestructura y restauración de medios de vida. Aunque las estrategias de la OIT estaban enfocadas a abordar los problemas del empleo en el período posterior a la reconstrucción, la OIT proporcionó también algunos servicios de formación relacionados con el desarrollo de empresas, la construcción y las calificaciones básicas.
53. Dos resultados de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) reforzaron los objetivos de la OIT en materia de empleo. En 2004, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Una resolución sobre el empleo de los jóvenes, adoptada en 2005, respaldó la puesta en marcha de un plan de acción para promover el trabajo decente para los jóvenes basado en el desarrollo de conocimientos, la promoción y la asistencia técnica.
54. La importancia del empleo como herramienta para combatir la pobreza fue reconocida en acontecimientos de alto nivel tales como la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa, celebrada en Ouagadougou, Burkina Faso, en septiembre de 2004, y la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas celebrada en Nueva York en septiembre de 2005.
55. En el marco del proyecto de formación para fomentar la autonomía económica rural («Training for Rural Economic Empowerment – TREE») se proporcionó formación para la adquisición de calificaciones a 1.100 mujeres y a jóvenes privados del derecho de voto y personas con discapacidades en Pakistán. Sobre la base de los logros del proyecto, el Gobierno de Pakistán comenzó a aplicar un programa para el desarrollo de las calificaciones de alcance nacional que permitirá impartir formación a 300.000 jóvenes, utilizando para ello la metodología TREE.
56. Mediante la colaboración entre los programas IFP/SKILLS y WEDGE, la OIT elaboró y puso a prueba con éxito estrategias para promover el espíritu empresarial entre las mujeres con discapacidades en Etiopía. En colaboración con organizaciones locales, se impartió formación en materia de calificaciones para desarrollar pequeñas empresas a 500 mujeres afectadas por discapacidades. Se prestó apoyo a esas mujeres para que establecieran pequeñas empresas, y diez mujeres discapacitadas se convirtieron en formadoras en materia de calificaciones empresariales. El programa se ha extendido ahora a otras regiones de Etiopía así como a Kenya, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia.
57. En el *Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005: Empleo, productividad y reducción de la pobreza*, publicado en 2005, se examinó la relación entre la creación de empleo, el crecimiento de la productividad y la reducción de la pobreza.
58. La legislación en materia de cooperativas siguió avanzando mediante la incorporación en las políticas y las leyes nacionales de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). El Memorando de Entendimiento (febrero de 2004)

concluido entre la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y la OIT preparó el terreno para el lanzamiento de la campaña mundial titulada «Cooperación para superar la pobreza», la cual promovió y reforzó el modelo cooperativo de empresa como herramienta para reducir la pobreza.

#### La creación de empleo alternativo en Bolivia

La región de Cochabamba en Bolivia ha sido un centro de producción de coca. Como parte de su política de control de las drogas, el Gobierno de Bolivia está desarrollando alternativas económicas para las comunidades en esa región y para la gente que de otra forma contaría con pocas calificaciones y oportunidades. La utilización de las metodologías de formación concebidas por la OIT, la cooperación con las comunidades y con los otros proyectos e instituciones que trabajan en la región dio lugar a la introducción de actividades de formación para la adquisición de calificaciones y en materia empresarial con miras a alcanzar los objetivos de desarrollo económico. Se crearon tres centros de capacitación técnica y se organizaron 39 laboratorios de computación, como resultado de lo cual se dotó a las escuelas de la región de casi 300 computadoras. Un total de 17.000 jóvenes mejoraron sus oportunidades de empleo gracias a la formación. Una encuesta inicial reveló que más de 3.000 jóvenes se habían incorporado al mercado de trabajo o habían mejorado su empleo, y que había 95 nuevas empresas y mejoras en otras 48 empresas.

## Estrategias

59. Se prestó apoyo a la política de empleo con arreglo al Programa Global de Empleo, el cual sirvió de marco para impulsar las estrategias nacionales de empleo. La OIT procuró afianzar el concepto del trabajo decente en las estrategias de reducción de la pobreza y de desarrollo en una serie de países. Las recomendaciones de la OIT se incluyeron en las políticas nacionales de empleo en ocho Estados Miembros y más de 100 países utilizaron los conocimientos de la OIT en una serie de áreas. En Asia y Africa, la OIT proporcionó apoyo a diez Estados Miembros para que mejorasen su legislación a fin de incrementar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades.
60. En respuesta a una evaluación efectuada en 2004, se modificaron de manera considerable las estrategias del Programa InFocus SKILLS. Se hicieron esfuerzos para evitar la dispersión de distintos aspectos del trabajo entre actividades múltiples y a menudo mal integradas, y se optó en cambio por un número menor de actividades pero mejor definidas. También se modificaron las prioridades para crear un mejor equilibrio entre tres grandes áreas temáticas: nuevo enfoque en materia de políticas y sistemas de formación, calificaciones y reducción de la pobreza en la economía informal (con particular énfasis en el empleo de los jóvenes), y la gestión y reforma de las políticas y sistemas de formación. Se instituyó un proceso formal de examen paritario de los distintos aspectos de la labor para contribuir a mantener la calidad y garantizar la vinculación entre las distintas actividades del programa.
61. La OIT incrementó su cooperación con organizaciones internacionales, instituciones financieras de desarrollo, las autoridades nacionales y los interlocutores sociales para optimizar de manera eficaz los recursos disponibles. La disponibilidad de fondos extrapresupuestarios permitió a la OIT producir herramientas y enfoques de mayor alcance en el marco de su labor técnica, la cual a su vez atrajo a nuevos asociados, tales como el Banco Africano de Desarrollo y el ACNUR. La asociación con el Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa (COPAC) y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) fue fundamental para promover la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), que ya se ha utilizado en más de 60 países para la formulación de la política y la legislación en materia de cooperativas. Habría sido imposible lograr esto utilizando únicamente los recursos de la OIT con cargo al presupuesto ordinario.

62. Mediante nuevos programas y herramientas, la OIT mejoró su apoyo a las PYME y a las organizaciones de empleadores, así como a las empresarias y a los jóvenes empresarios. Entre las iniciativas desarrolladas se incluyeron la elaboración de una guía a fin de ayudar a mujeres empresarias a ampliar sus empresas en Etiopía, Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda y la creación de un recurso electrónico para facilitar una mejor inclusión de las PYME en las organizaciones de empleadores. A través del programa SEED (Desarrollo de Pequeñas Empresas) y del Centro de Turín, la OIT impartió formación a 600 docentes de 20 países en el marco de un programa para divulgar conocimientos empresariales (*Know About Business*) destinado a promover el espíritu empresarial de los jóvenes en las escuelas.
63. El programa SEED consolidó y amplió su labor en materia de servicios de desarrollo empresarial (BDS) y adoptó un enfoque más integrado con respecto al desarrollo de las pequeñas empresas. Se emprendió el programa denominado Amplíe su Negocio en cinco países (Jordania, Sri Lanka, Uganda, Zambia y Zimbabwe) y se amplió el programa denominado Inicie y Mejore su Negocio (SIYB).
64. Los programas relativos a las situaciones de crisis y la inversión intensiva en empleo comenzaron a adoptar un enfoque más estratégico destinado a ejercer influencia a un nivel más elevado en materia de políticas, por ejemplo, evaluando las repercusiones de los programas de inversión pública. En América Latina y en los países africanos de habla francesa, la OIT llevó a cabo actividades de formación destinadas a los interlocutores que podían apoyar los programas de empleo por país de la OIT.

#### La respuesta al tsunami en Aceh

La provincia indonesia de Banda Aceh fue la más afectada por el terremoto y el maremoto que tuvieron lugar en el Océano Índico en diciembre de 2004. Junto con otros interlocutores, la OIT proporcionó formación profesional a mujeres en Calang, Banda Aceh, Meulaboh y Aceh Besar. Esa actividad incluyó cursos de costura y un curso de formación de cinco días de duración para enseñar a las mujeres cómo fabricar tejas para utilizar en la industria de la construcción. Como fabricantes de tejas calificadas, un grupo de tres mujeres podrá producir entre 300 y 500 tejas por día, y obtener un ingreso de 300.000 rupias (31,50 dólares de los Estados Unidos) por persona y por día. Tras esta formación se llevó a cabo un curso de diez días sobre la gestión de empresas. Entre mayo y octubre de 2005, 363 mujeres recibieron formación profesional y se creó una asociación de instructores para la fabricación de bloques a fin de que sigan proporcionando cursos de formación.

### Enseñanzas extraídas

65. La potenciación de redes y asociaciones entre los actores locales, nacionales e internacionales fue particularmente útil en el contexto del apoyo prestado por la OIT para la concepción y aplicación de políticas y programas de empleo eficaces. Ante el aumento de las solicitudes de asistencia por parte de los Estados Miembros, es necesario mejorar las herramientas analíticas y los materiales de formación, por ejemplo en lo que respecta a la promoción del enfoque del desarrollo económico local de la OIT.
66. Un elemento importante para lograr resultados fue el enfoque integrado y multidisciplinario aplicado dentro de los marcos nacionales. Esto quedó en evidencia, por ejemplo, con la cooperación sobre los exámenes de la política de empleo. En varios países se iniciaron exámenes por país de la política de empleo (CREP), y en Europa Sudoriental la OIT, el Consejo de Europa y los gobiernos de los países de los Balcanes evaluaron las políticas y el servicio público de empleo.
67. Tanto los actores nacionales como los internacionales reconocieron cada vez más la importancia de la creación de empleo como respuesta a las crisis. En 28 Estados Miembros y una entidad se llevaron a cabo nuevas intervenciones, y la OIT estableció nuevas

asociaciones con donantes y con organismos clave en materia de respuesta a situaciones de crisis, como el ACNUR, el PNUD, el PMA y el Banco Mundial. Se requieren criterios de intervención más estrictos y nuevas herramientas para poder sustentar una respuesta más rápida y más específica en este ámbito. La labor resultó menos eficaz cuando se trató de abordar demasiadas crisis al mismo tiempo y se recurrió a actividades independientes que no estaban suficientemente enraizadas en un enfoque sectorial coherente y coordinado entre el gobierno y los organismos donantes.

68. Las experiencias realizadas durante el bienio de 2004-2005 pusieron de relieve la importancia de mantener un enfoque centrado específicamente en tareas definidas y estrechamente vinculadas con objetivos operativos. En los casos en que no se dispone de recursos adicionales suficientes, se debería considerar cuidadosamente si se ha de proseguir con actividades que no están estrechamente vinculadas con los programas principales o que son potencialmente menos eficaces en relación con los costos en términos de horas de trabajo del personal y beneficios para los mandantes.

**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**

Indicadores de logro	Metas	Resultados
2a.1. Mandantes de la OIT que utilizan la base de conocimientos de la OIT.	Mandantes de 35 Estados Miembros.	110 Estados Miembros y dos entidades.  Entre los ejemplos figuran los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ los mandantes de 54 Estados Miembros y un territorio participaron en la Red de la Biblioteca sobre los Indicadores del Mercado de Trabajo como usuarios de la información;</li> <li>■ los usuarios de 15 países se inscribieron en línea para recibir los indicadores clave del mercado de trabajo;</li> <li>■ en Hungría y Sudáfrica, se realizaron reuniones de información sobre el <i>Informe sobre el Empleo en el Mundo</i> que contribuyeron a la discusión nacional sobre las estrategias de empleo y los vínculos de la misma con la productividad y la reducción de la pobreza;</li> <li>■ en Camerún, un seminario relativo a los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y los análisis del mismo permitió mejorar la producción de estadísticas para el Fondo Nacional del Empleo.</li> </ul> <p>En total, 104 Estados Miembros y dos entidades recurrieron a las fuentes de conocimiento de la OIT: Afganistán, Albania, Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Bulgaria, Cabo Verde, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chad, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estados Unidos, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Francia, Gabón, Gambia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Bissau, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Jamaica, Japón, Kenya, Kiribati, Kosovo, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Líbano, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Marruecos,</p>



Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>Mauricio, Mauritania, México, República de Moldova, Mongolia, Mozambique, Namibia, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, territorio palestino ocupado, Panamá, Paraguay, Perú, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Senegal, Serbia y Montenegro, Seychelles, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, República Democrática de Timor-Leste, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uganda, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era 30 Estados Miembros y el resultado fue 60.)</i></p>
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 diez Estados Miembros.	<p>Ocho Estados Miembros.</p> <p>Cuatro Estados Miembros adoptaron formalmente las políticas de la OIT como parte de sus políticas nacionales: Azerbaiyán, Ecuador, Kazajstán y Kirguistán.</p> <p>En cuatro Estados Miembros se está considerando la adopción de una política nacional que incluirá las recomendaciones de la OIT: Chad, El Salvador, Rwanda y Uganda.</p> <p>Gabón utilizó información al respecto en un taller nacional a fin de elaborar un documento sobre la estrategia en materia de creación de empleo y reducción de la pobreza.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era seis Estados Miembros, y el resultado fue cuatro.)</i></p>

**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**

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.	Mandantes de 15 Estados Miembros.	<p>Los mandantes de 18 Estados Miembros y una entidad adoptaron políticas o mejoraron la calidad de sus servicios en este ámbito: Bahrein, Chile, Cuba, Egipto, Filipinas, Indonesia, Iraq, Jordania, Kirguistán, Kosovo, Madagascar, México, Níger, Omán, Pakistán, Sri Lanka, Sudáfrica y Ucrania.</p> <p>Entre los ejemplos figuran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ como resultado de un programa de cooperación técnica, Pakistán está destinando recursos nacionales a la mejora de las calificaciones en las poblaciones rurales;</li> <li>■ Jordania ha establecido un centro de capacitación artesanal que proporciona calificaciones para el empleo y servicios de capacitación a mujeres jóvenes;</li> <li>■ Kirguistán y Ucrania han adoptado una serie de programas de formación profesional elaborados mediante programas de cooperación técnica y considerados como programas de educación profesional aprobados por el Estado;</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p><b>2b.2.</b> Los mandantes de la OIT adoptan estrategias relativas al mercado de trabajo, con inclusión de enfoques innovadores respecto de la adquisición de calificaciones, servicios de empleo eficaces y apoyo conexo, con miras a promover una mayor participación en el mercado de trabajo de los jóvenes, las personas discapacitadas y otros hombres y mujeres desfavorecidos.</p>	<p>Mandantes de 15 Estados Miembros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chile actualizó su legislación en materia de formación profesional y estableció un marco para reglamentar la calidad de los servicios de formación disponibles;</li> <li>■ Cuba incorporó los conceptos de la OIT sobre formación y fomento de la productividad en los programas de formación profesional para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y está revisando su plan de incentivos y remuneración.</li> </ul> <p><i>(La meta para 2002-2003 era 15 y el resultado fue 20.)</i></p> <p>Se adoptaron nuevas estrategias y servicios en diez Estados Miembros y dos entidades: Afganistán, Bolivia, Chile, Colombia, Etiopía, Ghana, Indonesia, Kenya, Kosovo, territorio palestino ocupado, Perú y Rumania</p> <p>Entre los ejemplos figuran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la inclusión en las escuelas secundarias de Perú y Bolivia de programas de formación empresarial para los jóvenes;</li> <li>■ la creación de dos centros de readaptación profesional para abordar las necesidades de las personas discapacitadas en el territorio palestino ocupado;</li> <li>■ el establecimiento de un marco para la microfinanciación de actividades en Rumania a fin de proporcionar apoyo financiero a las personas con empleo independiente;</li> <li>■ el establecimiento de servicios públicos de empleo de emergencia en Afganistán e Indonesia que han logrado encontrar oportunidades de empleo adecuadas para las personas que buscan trabajo;</li> <li>■ la creación de un fondo en Colombia para financiar proyectos de pequeñas empresas para jóvenes que participan en programas de desarrollo;</li> <li>■ la formación de 500 mujeres con discapacidades para que adquirieran calificaciones en materia de pequeñas empresas en Etiopía durante la puesta a prueba de una estrategia que se ha ampliado ahora a otros países en África Oriental.</li> </ul> <p><i>(La meta fijada para un indicador similar para 2002-2003 era 15 Estados Miembros y el resultado fue 16.)</i></p>

#### Formación para fomentar la autonomía económica rural (TREE) en Pakistán

El programa de formación para fomentar la autonomía económica rural (TREE) de Pakistán utilizó la metodología de formación de la OIT basada en la comunidad como parte de una estrategia integrada de generación de empleo y reducción de la pobreza concebida para llegar a 2.400 personas. El programa tiene por finalidad abordar la creciente pobreza rural, en particular entre las mujeres, los adultos jóvenes y las personas con discapacidades. Mediante una combinación del desarrollo de calificaciones esenciales, la formación para el empleo y el empleo independiente y la creación de grupos de ahorro y de inversión para financiar iniciativas de empleo independiente, el programa TREE generó resultados notables para las personas y las comunidades.

- Las mujeres que han participado en el programa están utilizando sus nuevas calificaciones para ganar dinero para su familia por primera vez y están granjeándose un respeto cada vez mayor.
- Los jóvenes solteros que habían estado previamente desempleados están ahora trabajando en empresas o con empleo independiente y contribuyen al bienestar del hogar con sus ganancias.
- El éxito de muchas nuevas pequeñas empresas ha dado lugar al empleo de trabajadores adicionales.

En el marco de un nuevo proyecto que cuenta con el apoyo de la OIT y la financiación del PNUD, en julio de 2005, el programa comenzó a capacitar a 300.000 jóvenes utilizando la metodología TREE.

**Objetivo operativo 2c: Creación de empleo – Los Estados Miembros de la OIT 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**

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 99 Estados Miembros e instituciones de 25 Estados Miembros han aplicado el asesoramiento y los instrumentos prácticos de la OIT para el desarrollo de las empresas: Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados, Belice, Benin, Bolivia, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, Chad, Chile, China, Colombia, Congo, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea Bissau, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Libano, Liberia, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Omán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Senegal, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uganda, Uzbekistán, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.</p> <p>Los principales instrumentos y ámbitos de asesoramiento, indicados como porcentaje de todos los servicios prestados (los mandantes pueden haber solicitado servicios en más de un ámbito) son los siguientes:</p> <table style="width: 100%; margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: right;">% del total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ labor de asesoramiento y de promoción con respecto a la Recomendación núm. 193 (cooperativas)</td> <td style="text-align: right;">25,8</td> </tr> <tr> <td>■ promoción del espíritu empresarial</td> <td style="text-align: right;">17,5</td> </tr> <tr> <td>■ desarrollo económico local</td> <td style="text-align: right;">16,0</td> </tr> <tr> <td>■ inicio y mejora de empresas</td> <td style="text-align: right;">14,9</td> </tr> <tr> <td>■ las mujeres y el espíritu empresarial y cuestiones conexas</td> <td style="text-align: right;">12,9</td> </tr> <tr> <td>■ productividad</td> <td style="text-align: right;">7,2</td> </tr> <tr> <td>■ microfinanciación</td> <td style="text-align: right;">5,7</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>(La meta para 2002-2003 era 60 Estados Miembros y 30 instituciones y el resultado fue 68 Estados Miembros y 40 instituciones.)</i></p>		% del total	■ labor de asesoramiento y de promoción con respecto a la Recomendación núm. 193 (cooperativas)	25,8	■ promoción del espíritu empresarial	17,5	■ desarrollo económico local	16,0	■ inicio y mejora de empresas	14,9	■ las mujeres y el espíritu empresarial y cuestiones conexas	12,9	■ productividad	7,2	■ microfinanciación	5,7
	% del total																	
■ labor de asesoramiento y de promoción con respecto a la Recomendación núm. 193 (cooperativas)	25,8																	
■ promoción del espíritu empresarial	17,5																	
■ desarrollo económico local	16,0																	
■ inicio y mejora de empresas	14,9																	
■ las mujeres y el espíritu empresarial y cuestiones conexas	12,9																	
■ productividad	7,2																	
■ microfinanciación	5,7																	
2c.2. Estados Miembros de la OIT que adoptan o aplican enfoques basados en un alto coeficiente de empleo y las políticas conexas de la OIT en los programas de inversión pública,	15 Estados Miembros (nuevos programas o principales nuevos elementos en los programas nacionales existentes).	<p>20 Estados Miembros.</p> <p>Se desarrollaron nuevos programas en siete Estados Miembros: Azerbaiyán, Camerún, Honduras, Mongolia, Sierra Leona, Somalia y Viet Nam.</p> <p>Se añadieron nuevos componentes a los programas existentes en 13</p>																

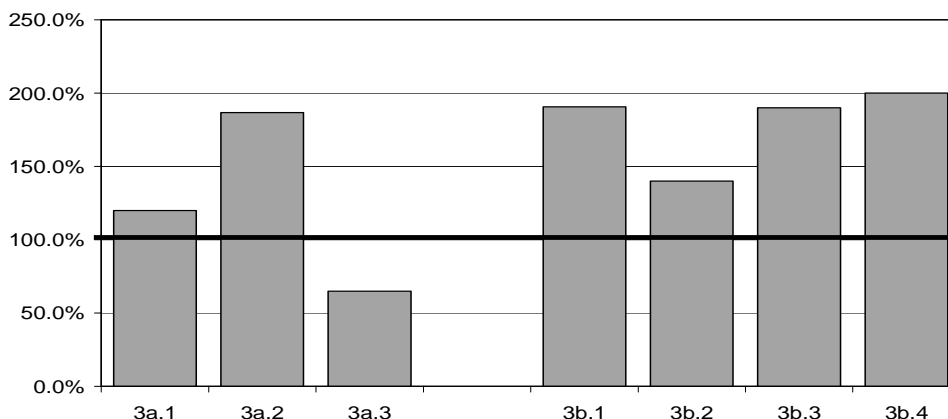
Indicadores de logro	Metas	Resultados
locales y nacionales, en los sectores de la construcción y de las infraestructuras.		<p>Estados Miembros: Burkina Faso, China, Ghana, India, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Malawi, Malí, Mozambique, Nepal, Sri Lanka y Sudáfrica.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sudáfrica amplió un programa de obras públicas que era inicialmente un programa a nivel provincial y pasó a ser un programa a nivel nacional que incluye formación empresarial y técnica para pequeñas empresas de construcción y contratistas.</li> <li>■ Viet Nam desarrolló un programa para fomentar la participación de los contratistas en pequeña escala en la ejecución y el mantenimiento de la infraestructura rural.</li> <li>■ Ghana llevó a cabo una evaluación de su procedimiento de adquisición en relación con las normas laborales y de empleo, con miras a incluir en mayor medida a las empresas más pequeñas y a las empresas locales.</li> <li>■ Malí está trabajando con miras a desarrollar una tecnología que utilice materiales locales y métodos manuales para la pavimentación de calzadas.</li> </ul> <p><i>(La meta para un indicador similar para 2002-2003 era 15 Estados Miembros, y el resultado fue 44.)</i></p>
2c.3. Estados Miembros de la OIT e instituciones que incluyen en sus políticas y programas el enfoque de la OIT con respecto a la reintegración y reconstrucción después de una crisis.	Otros cuatro Estados Miembros afectados por una crisis; cinco Estados Miembros afectados por una crisis y diez instituciones.	<p>28 Estados Miembros, una entidad y dos instituciones.</p> <p>Se emprendieron intervenciones en relación con crisis en otros siete Estados Miembros afectados por crisis: Haití, India, Iraq, Indonesia, Somalia, Sri Lanka y Tailandia.</p> <p>En 22 Estados Miembros y una entidad se están llevando a cabo intervenciones en respuesta a crisis: Afganistán, Angola, Argelia, Argentina, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Congo, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, República Islámica del Irán, Lesotho, Malawi, Mozambique, territorio palestino ocupado, Rwanda, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, República Democrática de Timor-Leste, Uruguay, Zambia y Zimbabwe.</p> <p>Dos instituciones (el Banco Mundial y el ACNUR) incluyeron los enfoques de la OIT en sus actividades de cooperación técnica llevadas a cabo en 12 países.</p> <p>Entre los Estados Miembros antes citados, 25 incluyeron en sus políticas y programas enfoques relativos a la inversión con alto coeficiente de empleo y/o el desarrollo económico local.</p> <p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p>

#### Reforma de la política y la legislación en materia de cooperativas en Sudáfrica

Bajo el régimen del apartheid, la política y la legislación en materia de desarrollo de cooperativas en Sudáfrica estaban concebidas en función de las necesidades de las grandes cooperativas agrícolas que eran propiedad de blancos. Las cooperativas eran prácticamente desconocidas entre la mayoría negra, y la legislación hacía que fuera difícil para los grupos minoritarios adherirse a las cooperativas existentes. Durante más de 11 años, la OIT estuvo trabajando con los interlocutores en Sudáfrica para elaborar una nueva legislación, así como políticas y estrategias. En agosto de 2005, el Gobierno de Sudáfrica adoptó una nueva ley que reconoce los principios universales de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). En la actualidad, la OIT está prestando asistencia mediante una campaña de información y proyectos destinados a apoyar el desarrollo de cooperativas en diferentes sectores y regiones de Sudáfrica.

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

Porcentaje de metas alcanzadas: protección social



- 69.** Gran parte de la labor de la OIT durante el bienio de 2004-2005 resultó beneficiada por el hecho de estar en consonancia con las prioridades internacionales, lo cual brindó mayores oportunidades de obtener apoyo para las estrategias de la OIT encaminadas a ampliar la seguridad social a grupos no amparados por los sistemas existentes. El compromiso de la comunidad internacional para combatir la pobreza y el VIH/SIDA, en conformidad con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, reafirmó el papel esencial de la protección social y contribuyó a situarla en un lugar destacado en los programas nacionales.
- 70.** Como componente clave de las estrategias de reducción de la pobreza, la protección social es fundamental para una amplia gama de estrategias y esferas políticas. Durante el bienio de 2004-2005, los objetivos operativos de la OIT abordaron una serie de áreas relacionadas con la protección social, con inclusión de la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo, la migración laboral y la lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

### Hechos más destacados

- 71.** Al abordar la ampliación de la cobertura de la seguridad social, la Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos, junto con los planes nacionales de acción conexos, ha resultado un instrumento muy eficaz para centrar las actividades. Por ejemplo, en el contexto de esa campaña, la OIT prestó asistencia a Honduras para la aplicación de su plan nacional de acción encaminado a ampliar la cobertura de la seguridad social y firmó un acuerdo para poner en marcha el proyecto de Fideicomiso Social Mundial. A través de la confederación sindical más grande de Luxemburgo (OGBL), el proyecto reunirá contribuciones voluntarias de los trabajadores en ese país y los fondos así reunidos se utilizarán para apoyar el nuevo sistema nacional de seguro de salud en Ghana.
- 72.** Las cuestiones relativas a la migración han suscitado una atención mundial creciente, y la OIT ha seguido desempeñando un importante papel en los debates mundiales y regionales al respecto. En 2004, la 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución y conclusiones sobre un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes. Se definió un plan de acción, el cual incluía el desarrollo de un marco multilateral no vinculante sobre un enfoque de la migración laboral basado en los derechos, medidas para promover una aplicación más amplia de las normas internacionales del trabajo y apoyo para aplicar en el plano nacional el programa de la OIT relativo al empleo. Tras haberse examinado el tema en una reunión tripartita de expertos celebrada en noviembre de 2005, la cuestión del marco figura ahora en el orden del día de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2006.

73. Mediante el desarrollo de una base de datos con información a escala mundial sobre los indicadores económicos de la seguridad social, la OIT ayudó a abordar importantes lagunas en la formulación de la política social. Esa base de datos reunió información que previamente existía sólo de manera informal y fue creada en colaboración con múltiples interlocutores (oficinas gubernamentales, ministerios, instituciones privadas y públicas de educación), muchos de los cuales forman parte ahora de la red de corresponsales «VoiceNet». Gracias a la disponibilidad de fondos con cargo al superávit de 2000-2001 fue posible elaborar y poner a prueba cuestionarios para la recopilación de datos.
74. La OIT siguió prestando particular atención al problema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y con tal objeto apoyó la elaboración de programas eficaces para fomentar un cambio de comportamiento. La colaboración con otras unidades de la OIT y dentro del sistema de las Naciones Unidas contribuyó a evitar la duplicación y permitió un mayor intercambio de conocimientos. En asociación con *Family Health International*, la OIT produjo y distribuyó un conjunto de herramientas prácticas denominado «Behaviour Change Communication Toolkit for the Workplace», concebido para impulsar la acción preventiva en el lugar de trabajo. Asimismo, se emprendió un programa de acción para poner en práctica dichas herramientas en 150 empresas de 23 países beneficiarios.
75. Muchos países han dado mayor prioridad en sus programas nacionales a las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo mediante el establecimiento de políticas y perfiles nacionales y la formulación o revisión de legislación en esa materia. Esta atención creciente fue puesta de manifiesto también con la apertura de nuevos centros de información sobre seguridad y salud en el trabajo (CIS) en Argelia, Bangladesh, Kazajstán y Portugal y la participación con éxito de un número considerable de países (111 en 2004 y 115 en 2005) en la conmemoración anual del Día Mundial sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

#### Ampliación de la cobertura de la seguridad social en Honduras

En julio de 2004, la OIT inició la segunda fase de un proyecto financiado por los Países Bajos para ampliar la cobertura de la seguridad social en Honduras. Mediante el diálogo social con el Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, se preparó y puso en práctica un plan estratégico nacional para la ampliación de la cobertura social. La OIT propugnó enmiendas a la Ley sobre la Seguridad Social, las cuales se introdujeron en junio de 2005 y permitieron que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ampliara la calidad y el alcance de sus servicios. Esto dio lugar a la ampliación de la cobertura por enfermedad y maternidad a siete nuevas ciudades y la puesta en práctica de un sistema de protección contra los riesgos laborales que proporciona asistencia financiera en los casos de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo.

Las prestaciones de la seguridad social incluyen seguro de salud, pensiones de discapacidad y pensiones de vejez. A partir de octubre de 2005, se han ampliado las prestaciones para abarcar a otras 210.000 personas y sus familias. La mayoría de los beneficiarios vive en las zonas rurales de mayor pobreza y más vulnerables, y muchos de ellos carecían de toda cobertura antes de la intervención de la OIT.

## Estrategias

76. El continuo aumento de la demanda de cooperación técnica en relación con la migración requirió la constitución de asociaciones y el empleo de criterios selectivos para responder a las solicitudes de cooperación técnica. Las estrategias se centraron en proporcionar orientaciones y servicios de asesoramiento para la formulación de políticas, y se elaboraron y pusieron en práctica con la participación de los actores nacionales y la comunidad de donantes. Para lograr el mayor impacto posible, la asistencia técnica se centró en determinadas regiones, en lugar de responder a solicitudes de países individuales. Por ejemplo, un proyecto financiado por la Unión Europea que se llevó a cabo en Africa abarcó tres subregiones (Africa Oriental, Africa Occidental y los países del Magreb), y completó nueve estudios que pueden utilizarse para ayudar a revisar y desarrollar la legislación en materia de migración. La OIT también apoyó la negociación de un protocolo

de Africa Oriental sobre la libre circulación y el libre establecimiento de personas en Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda, países en los cuales se establecieron puntos focales y foros tripartitos sobre la gestión de la migración laboral. La adopción del acuerdo previsto para 2006 completará las disposiciones adoptadas para el Mercado Común de Africa Oriental.

77. Por lo que respecta al VIH/SIDA, la OIT se centró en las actividades de promoción, orientación en materia de políticas y análisis y apoyo técnico. Se llevaron a cabo programas destinados específicamente a la economía informal mediante los cuales se propugnó la inclusión de las necesidades de los trabajadores del sector informal en todas las estrategias relativas al lugar de trabajo, y se establecieron vínculos con grupos organizados en el marco de la economía informal. La OIT proporcionó formación sobre códigos de prácticas referentes al VIH/SIDA a 41 instructores principales y 205 miembros de 69 cooperativas formados como educadores en Etiopía, así como a tres grandes empresas agrícolas comerciales en Uganda, y llevó a cabo programas de sensibilización en los sectores laboral y judicial en Zambia.
78. Las estrategias en el ámbito de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST) se centraron en la preparación de los perfiles nacionales en materia de SST, el inicio de programas nacionales, la ratificación de convenios y la elaboración de convenios y la elaboración de nuevos instrumentos para aplicar las normas técnicas. Programas tales como WISE (Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas), WIND (Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios) y WISCON (Mejoras del trabajo en obras de construcción de pequeño tamaño) siguieron siendo métodos primordiales para ampliar la labor de la OIT en este ámbito, en particular en la economía informal. A través del programa WISCOM, se proporcionó capacitación (en materia de izado de cargas pesadas, manipulación apropiada de materiales peligrosos, etc.) a 1.000 trabajadores y propietarios de pequeñas empresas constructoras en la República Democrática Popular Lao, Mongolia, Tailandia y Viet Nam.
79. La incorporación de las consideraciones de género siguió influyendo en muchos programas de protección social. Las consideraciones de género se tuvieron en cuenta en proyectos relativos al VIH/SIDA llevados a cabo en Tailandia para impartir formación a trabajadoras fabriles migrantes con el fin de reducir el riesgo de transmisión del VIH/SIDA y en un proyecto llevado a cabo en la India con objeto de generar ingresos para las personas que viven con el VIH/SIDA. La OIT elaboró también manuales prácticos para reforzar las capacidades de sus mandantes de la OIT en relación con las cuestiones de género. Entre estas publicaciones se incluyen las siguientes: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work*, *maternity at work: A review of national legislation and Reconciling work and family*.
80. Una vez refundida la base de datos de indicadores de la seguridad socioeconómica, se elaboró un informe titulado *Economic security for a better world*. En dicho informe se procuró medir la seguridad social y económica de las personas y países de todo el mundo.

#### VIH/SIDA: promover un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo

En colaboración con Family Health International (FHI), la OIT preparó material didáctico sobre el VIH/SIDA para promover un cambio de comportamiento en el lugar de trabajo. Este material va más allá de los métodos tradicionales de prevención basados en el principio de que una misma fórmula sirve para todos, y presenta en cambio un enfoque gradual a fin de adaptar los mensajes para que lleguen de manera más eficaz a determinados grupos. A través del Programa Internacional de Educación en el Lugar de Trabajo acerca del VIH/SIDA, impulsado conjuntamente por la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, se está utilizando ese material en más de 150 empresas en 23 países, lo cual permite abarcar a casi 200.000 trabajadores. En 2006 se llevará a cabo una evaluación para determinar las tasas de éxito y perfeccionar el material.

## **Enseñanzas extraídas**

- 81.** Los programas gestionados por países cuyo contenido coincidió con la labor prioritaria de la OIT tuvieron más probabilidades de obtener apoyo financiero en un círculo más amplio de donantes; en cambio, hubo menos apoyo para programas aislados emprendidos por una unidad técnica de la OIT y destinados a abordar un aspecto más concreto de un problema complicado. Por ejemplo, los programas especiales de acción referidos a la minería y las pequeñas obras de construcción resultaron útiles como parte integrante de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se utilizaron fondos con cargo al superávit de 2000-2001 para elaborar y llevar a cabo programas de formación en sectores peligrosos, tales como el de las minas de carbón.
- 82.** Otra enseñanza consistió en que las herramientas tales como las bases de datos, las herramientas prácticas y los programas de formación pueden servir incluso en entornos difíciles si son prácticos y están adaptados a una necesidad concreta, por ejemplo, las pequeñas empresas. Esto ocurrió en particular en el caso de la economía informal, en la que la aplicación de los programas de SST mostró que había voluntad para cambiar las prácticas si se proporcionaban herramientas apropiadas. En Kirguistán y la República de Moldova, se adaptó la metodología WIND a las explotaciones en pequeña escala del sector rural informal y se impartió formación a 1.000 agricultores y 120 instructores. Los programas y herramientas simples, orientados a la acción y de bajo costo resultaron sumamente fructíferos para apoyar las iniciativas locales y reforzar las redes locales existentes.
- 83.** El establecimiento de asociaciones siguió siendo crucial para movilizar apoyo y utilizar los recursos en la mejor forma posible, ya que muchas unidades dependieron de fondos extrapresupuestarios para cumplir sus objetivos. Dado que la demanda de servicios de la OIT en el ámbito de la protección social sigue aumentando, será necesario determinar cuidadosamente las prioridades y buscar oportunidades para lograr una mayor cooperación e integración, tanto dentro de la OIT como con interlocutores externos.

**Objetivo operativo 3a: Seguridad social – Los Estados Miembros amplían el alcance y los instrumentos de los regímenes de seguridad social (incluidos los relativos a la economía informal y a los 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**

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.	25 Estados Miembros.	30 Estados Miembros: Angola, Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Cabo Verde, Camboya, Costa Rica, República Democrática del Congo, Fiji, Filipinas, Guinea-Bissau, Honduras, India, Islas Salomón, Kenya, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Mozambique, Nepal, Níger, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Tailandia, República Unida de Tanzania, Uruguay y Vanuatu.  Entre los ejemplos figuran los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Paraguay amplió la cobertura de la seguridad social para incluir a los trabajadores domésticos;</li> <li>■ Honduras aprobó nuevas enmiendas a su legislación en materia de seguridad social en virtud de las cuales se ampliará la cobertura de enfermedad y maternidad a más ciudades;</li> </ul>



Indicadores de logro	Metas	Resultados
3a.2. Estados Miembros o regiones que emprenden actividades basadas en el asesoramiento o apoyo de la OIT, ya sea para mejorar o para establecer la sostenibilidad financiera, económica y fiscal de los regímenes y sistemas de seguridad social y su gobernanza.	15 Estados Miembros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ mediante el programa STEP, la OIT respaldó la ampliación de regímenes de microseguro de salud en Bangladesh, Filipinas, India, Nepal y Senegal. Aproximadamente 125.000 personas y sus familias están ahora amparadas en Senegal, y 1,4 millones de personas en la India.</li> </ul> <p><i>(La meta para 2002-2003 era 20 Estados Miembros y el resultado fue 35.)</i></p> <p>28 Estados Miembros: Argentina, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Chile, China, Chipre, Dominica, Ghana, Granada, Guinea, Guyana, Kenya, Kuwait, Luxemburgo, Madagascar, Mauritania, República de Moldova, Países Bajos, Perú, Polonia, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sudán, Tailandia, República Unida de Tanzania, Uganda y Viet Nam.</p> <p>Entre los ejemplos figuran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bahrein adoptó un plan de acción para poner en marcha el seguro de desempleo y mejorar el diálogo social, basándose para ello en las conclusiones preliminares de la OIT sobre el régimen de seguro de desempleo;</li> <li>■ en Kenya, un nuevo régimen nacional obligatorio de seguro de salud amplió la cobertura sanitaria a todos los kenyanos, incluidas las personas que se desempeñan en la economía informal;</li> <li>■ en Polonia, sobre la base de estudios realizado por la OIT que determinaron la necesidad de legislación en la materia, se está llevando a cabo una reforma de la legislación en materia de pensiones de incapacidad que mejorará los incentivos laborales y permitirá una mejor integración de las pensiones de incapacidad y de vejez;</li> <li>■ en Tailandia, se amplió el régimen obligatorio de pensiones para abarcar a las pequeñas empresas y se puso en marcha un nuevo régimen de seguro de desempleo.</li> </ul> <p><i>(La meta para un indicador similar para 2002-2003 era 15 estados Miembros y el resultado fue 28.)</i></p>
3a.3. Estados Miembros en los que se elaboran datos mejorados y políticas sociales generales como resultado de consultas tripartitas que tienen en cuenta las recomendaciones de la OIT en materia de políticas.	20 Estados Miembros.	<p>13 Estados Miembros elaboraron datos mejorados que se han utilizado para la labor relativa a la política social: Burkina Faso, Ghana, Kenya, Malawi, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sri Lanka, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Ucrania y Zambia.</p> <p><i>(Este indicador fue revisado con posterioridad al bienio de 2002-2003.)</i></p>

#### Modelización de la protección social para los Estados africanos

Como parte del esfuerzo internacional con miras a la consecución del Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 1 de reducir a la mitad la pobreza y el hambre para 2015, la OIT, con el apoyo de otros asociados, evaluó la viabilidad financiera de las prestaciones de protección social básica universal en países de bajos ingresos. A tales efectos, se efectuaron proyecciones fiscales a corto plazo para siete países africanos: Burkina Faso, Camerún, Etiopía, Guinea, Kenya, Senegal y República Unida de Tanzania. Los resultados modelizados mostraron que es viable para un país de bajos ingresos proporcionar un paquete básico de prestaciones de protección social si cuenta con cierta asistencia de los donantes y si quiere considerar esto como una prioridad. El valor de este tipo de comprobaciones para la formulación de políticas quedó demostrado con la utilización de este proyecto en el informe de 2005 de la Comisión para Africa titulado *Our common interest* y las solicitudes de una acción complementaria por parte de la OIT sobre este tema.

**Objetivo operativo 3b: Protección de los trabajadores –  
Los mandantes de la OIT llevan a cabo una acción  
eficaz dirigida a mejorar la seguridad y la salud  
y las condiciones de empleo, dedicando especial  
atención a las condiciones más peligrosas  
en los lugares de trabajo**

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p>3b.1. Estados Miembros que hacen grandes progresos en sus políticas o capacidades en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la ratificación o aplicación de las normas de la OIT, la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas o guías de la OIT, o la puesta en práctica de programas de acción nacionales.</p>	<p>32 Estados Miembros.</p>	<p>61 Estados Miembros realizaron importantes progresos en la siguiente forma:</p> <p>17 Estados Miembros ratificaron convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo: Albania, Armenia, Estonia, Indonesia y Ucrania (núm. 81); Estonia y Ucrania (núm. 129); Líbano y Polonia (núm. 148); Líbano, Federación de Rusia y Turquía (núm. 152); Albania (y Protocolo 155), Australia, Finlandia (Protocolo 155), El Salvador, Santo Tomé y Príncipe y Turquía (núm. 155 y Protocolo 155); Polonia, Turquía y Uruguay (núm. 161); Polonia (núm. 170); Bélgica y Líbano (núm. 174); Kirguistán, Santo Tomé y Príncipe, Suecia y Uruguay (núm. 184).</p> <p>47 Estados Miembros aplicaron normas, repertorios de recomendaciones prácticas u otros instrumentos de la OIT de la siguiente manera:</p> <p>13 Estados Miembros adoptaron una nueva ley o revisaron legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo: Arabia Saudita, Barbados, Emiratos Arabes Unidos, Etiopía, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, Líbano, Marruecos, Nigeria, República Unida de Tanzania, Turquía y Uganda.</p> <p>Ocho Estados Miembros prohibieron la utilización de amianto: Argentina, Australia, Egipto, Eslovaquia, España, Gabón, Letonia y Lituania.</p> <p>Nueve Estados Miembros establecieron o reorganizaron instituciones gubernamentales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo: Argelia, Argentina, Armenia, Colombia, Polonia, Serbia y Montenegro, Sri Lanka, Ucrania y Viet Nam.</p> <p>Tres Estados Miembros adoptaron un programa de acción para la clasificación y etiquetado de productos químicos: Nueva Zelanda, Tailandia y Zambia.</p> <p>Cinco Estados Miembros emprendieron programas nacionales de acción: Kazajistán, República de Moldova, Mongolia, Tailandia y Zimbabwe.</p> <p>21 Estados Miembros elaboraron perfiles nacionales de SST, efectuaron auditorías de la inspección del trabajo o establecieron sistemas de evaluación en ese ámbito: Albania, Azerbaiyán, Benin, China, Croacia, Egipto, Georgia, Guatemala, Iraq, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, México, Mongolia, Pakistán, Polonia, República Unida de Tanzania, Uganda, Uzbekistán y Yemen.</p> <p>Seis Estados Miembros adoptaron programas nacionales de acción centrándose en particular en la inspección del trabajo: Brasil, República Islámica del Irán, República Popular Democrática Lao, México, Serbia y Montenegro y Sudáfrica.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p><b>3b.2.</b> Estados Miembros en los que se utilizan los instrumentos, las investigaciones, la metodología y los instrumentos jurídicos de la OIT para mejorar las condiciones de empleo, proteger la maternidad y conciliar el trabajo y la familia, inclusive en las pequeñas empresas y en la economía informal.</p>	<p>20 Estados Miembros.</p>	<p>La OIT observa también que:</p> <p>Tres países adoptaron planes de acción para la clasificación de productos químicos: Nueva Zelandia, Tailandia y Zambia.</p> <p>Brasil, Kirguistán, Federación de Rusia y Sudáfrica hicieron progresos considerables por lo que respecta a emprender programas nacionales específicos.</p> <p>Siete Estados Miembros utilizaron las directrices sobre los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como base para elaborar normas nacionales en esa materia: Argentina, Francia, Indonesia, Irlanda, Israel, Malasia y Viet Nam.</p> <p>20 Estados Miembros adoptaron programas de acción sobre cuestiones psicosociales.</p> <p>111 Estados Miembros comunicaron información acerca de programas de acción relacionados con el Día Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo conmemorado el 28 de abril de 2004 y 115 países con respecto al 28 de abril de 2005.</p> <p><i>(La meta para un indicador similar fijada para 2002-2003 era 40 Estados Miembros y el resultado fue 44.)</i></p> <p>28 Estados Miembros utilizaron instrumentos, investigaciones, metodología e instrumentos jurídicos de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo de la manera siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ocho Estados Miembros ratificaron convenios de la OIT: Lituania y Mauricio (núm. 156); Albania, Austria, Belarús, Chipre y Cuba (núm. 183); Albania (núm. 171);</li> <li>■ 17 Estados Miembros mejoraron las condiciones de empleo mediante su participación en los programas WISE, WISCON, WISH y el Programa sobre las mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo para las pequeñas y medianas empresas: Argentina, Bangladesh, Camboya, China, Costa Rica, El Salvador, Etiopía, Filipinas, Kenya, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, República de Moldova, Mongolia, Senegal, Serbia y Montenegro, Tailandia y Viet Nam;</li> <li>■ Bermuda, Jamaica y Mauricio examinaron o revisaron las leyes y políticas relativas a las horas de trabajo, contando para ello con la asistencia técnica de la OIT;</li> <li>■ Camboya utilizó métodos de formación participativos para formar monitores en materia de trabajo infantil, como resultado de lo cual fue posible retirar a 1.200 niños de trabajos peligrosos;</li> <li>■ Brasil proporcionó asistencia judicial, jurídica y social a trabajadores liberados de condiciones de trabajo forzoso.</li> </ul>
<p><b>3b.3.</b> Estados Miembros que formulan políticas y programas con miras a la protección de los derechos y la igualdad de</p>	<p>Diez Estados Miembros.</p>	<p><i>(Se trata de un nuevo indicador.)</i></p> <p>19 Estados Miembros establecieron políticas o programas como sigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mauricio estableció procedimientos de inspección del trabajo para los trabajadores migrantes;</li> </ul>

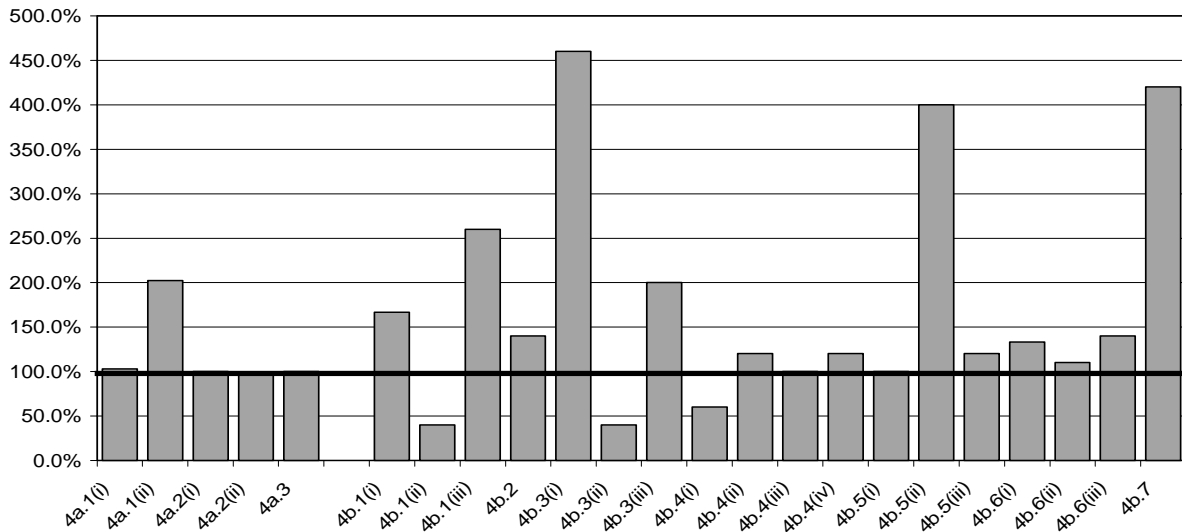
Indicadores de logro	Metas	Resultados
trato para las mujeres y los hombres migrantes, y contra su trata.		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kirguistán, República de Moldova y Ucrania adoptaron cada uno una nueva ley para la prevención de la trata de seres humanos y el procesamiento de quienes cometan ese delito;</li> <li>■ la República de Moldova estableció una estrategia y un plan de acción nacionales en materia de migración laboral;</li> <li>■ seis países ratificaron normas internacionales para la protección de los trabajadores migrantes: Albania y República de Moldova (núm. 97); Argelia, Chile, Lesotho y Turquía (Convención internacional relativa a los trabajadores migrantes);</li> <li>■ 15 países establecieron foros tripartitos nacionales consultivos y/o focales: Albania, Argelia, Burkina Faso, Cabo Verde, Gambia, Kenya, Malí, Marruecos, Mauritania, República de Moldova, Senegal, República Unida de Tanzania, Túnez, Ucrania y Uganda.</li> </ul> <p>Asimismo, la OIT toma nota de que:</p> <p>Tres subregiones (la Comunidad del Africa Oriental, los países del Magreb y la CEDEAO (Comunidad Económica de los Estados del Africa Occidental)) acordaron planes de acción sobre la migración laboral.</p> <p>En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2004 todos los Estados Miembros adoptaron la resolución de la OIT relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era ocho Estados Miembros y el resultado fue 15.)</i></p>
3b.4. Estados Miembros que han incorporado en sus planes nacionales de acción para combatir el VIH/SIDA un componente relativo al mundo del trabajo tanto para la economía formal como para la informal, así como iniciativas en los lugares de trabajo en las que participan los mandantes tripartitos de la OIT.	20 Estados Miembros.	<p>38 Estados Miembros han incorporado en sus planes nacionales de acción para combatir el VIH/SIDA un componente relativo al mundo del trabajo: Angola, Argelia, Bangladesh, Belice, Benin, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, China, Congo, Costa Rica, República Democrática del Congo, Gabón, Guinea, Haití, Honduras, Islas Salomón, Jordania, Kazajistán, Kirguistán, Kiribati, Líbano, Madagascar, Malí, Mauricio, República de Moldova, Niger, Nigeria, Pakistán, Federación de Rusia, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Sri Lanka y República Democrática de Timor-Leste.</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era 20 Estados Miembros y el resultado fue 37.)</i></p>

#### Mejora de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad de Estados Independientes

Al evolucionar los nuevos Estados y los sistemas económicos en la ex Unión Soviética ha sido necesario reorganizar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tanto en el plano nacional como en el de la empresa. La OIT está colaborando con interlocutores en Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Federación de Rusia, Tayikistán y Uzbekistán para poner en práctica programas sobre seguridad y salud en el trabajo de alcance global y a largo plazo. Entre los logros alcanzados pueden citarse la creación de un centro de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo en Uzbekistán que se ha convertido en un modelo para la zona, el actual desarrollo de una nueva unidad de inspección del trabajo en Armenia y la creación de una nueva enciclopedia sobre seguridad y salud en el trabajo en idioma ruso.

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

Porcentaje de metas alcanzadas: principios y derechos fundamentales



**84.** A lo largo del bienio, la OIT se esforzó por reforzar el tripartismo y el diálogo social como mecanismo para llevar la práctica el Programa de Trabajo Decente. Algunos Estados Miembros ampliaron la gama de temas que abordaban a través del diálogo social, incorporando ámbitos tales como el de la reforma de la legislación laboral, la política salarial y la economía informal. También se abordaron los marcos jurídicos y los procesos tripartitos, y algunos Estados Miembros adoptaron nuevas disposiciones legislativas para mejorar la aplicación del Convenio núm. 144 y fortalecer los mecanismos de solución de conflictos.

**85.** La OIT siguió prestando apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y dichas organizaciones ampliaron la gama de servicios que prestaban y adoptaron iniciativas para ampliar el número de sus afiliados e integrar a nuevos grupos. Se crearon o fortalecieron instituciones tripartitas en 23 Estados Miembros, y en 30 Estados Miembros se observaron mejoras respecto de la capacidad de los interlocutores sociales para influir sobre las políticas y los programas.

### Hechos más destacados

**86.** El seguimiento de la resolución adoptada por la CIT en 2002 sobre el tripartismo y el diálogo social siguió configurando la política de la OIT en lo que respecta a la promoción del diálogo social. A través de los programas piloto iniciados en cinco países (Bahrein, Mongolia, Perú, Senegal y Turquía), las iniciativas adoptadas por la OIT trataron de mejorar la colaboración entre los sectores, y también entre la sede y las oficinas exteriores, para abordar las prioridades nacionales definidas por los mandantes tripartitos.

**87.** Se observó por parte de los tres grupos de mandantes un reconocimiento creciente de la importancia del papel que incumbe a la administración del trabajo. Los ministerios de trabajo prestaron un apoyo decidido en los órganos constitucionales de la OIT a las actividades ligadas a la administración del trabajo, y aumentó el número de solicitudes de servicios relacionados con la administración del trabajo y la reforma de la legislación laboral. Cinco estados miembros (Filipinas, México, República de Moldova, Sri Lanka y Viet Nam) adoptaron iniciativas para modernizar sus ministerios de trabajo, y otros 12 Estados Miembros adoptaron nuevas disposiciones legislativas que integraban el asesoramiento de la OIT y la consulta tripartita.

88. Durante el bienio 2004-2005, la OIT introdujo un nuevo enfoque de las actividades sectoriales. Esta nueva orientación se centraba en gran medida en programas concebidos y desarrollados en el plano nacional. Ello permitió emprender en varios sectores actividades que reflejaban las necesidades e intereses de los mandantes. El interés y la participación en el programa superaron las esperanzas, y se observa un decidido apoyo de los mandantes para que se prosiga y extienda el programa a otros sectores económicos.
89. Se realizaron importantes avances para la modernización de las normas marítimas a través de la refundición de más de 60 instrumentos marítimos en un mismo instrumento, dotado de mayor flexibilidad. La casi totalidad de los instrumentos marítimos existentes se reunirán en un único instrumento de carácter global, más fácil de actualizar, moderno y que establece las condiciones para el trabajo decente en el sector marítimo. Como consecuencia de este proceso, se produjo un aumento del número de ratificaciones de los convenios marítimos, ya que los gobiernos reconocieron la importancia de la actualización de las normas antes de la adopción del nuevo instrumento, que está prevista a comienzos de 2006.

### **Organizaciones de empleadores**

90. La Oficina de Actividades para los Empleadores se centró en ayudar a las organizaciones de empleadores a desarrollar y mejorar los servicios que prestan, a atraer a nuevos miembros y a reforzar su influencia política a través de la articulación eficaz de los puntos de vista de la comunidad empresarial.
91. La cooperación técnica se concentró en cuestiones prioritarias definidas en consulta con las organizaciones de empleadores. La capacitación volvió a ser el enfoque predominante, con un énfasis creciente en el establecimiento de las bases necesarias para crear organizaciones más eficaces. Como parte de este enfoque, la OIT desarrolló dos «colecciones de herramientas» (toolkits), uno sobre la gobernanza y la gestión y otro sobre el desarrollo de las PYME, para utilizarlos en el contexto de la cooperación técnica.
92. Se consideró indispensable implicar a las organizaciones en la labor de capacitación y vincular las intervenciones a las inquietudes expresadas por las empresas; las estrategias desarrolladas trataban de centrarse en la planificación estratégica a largo plazo de cada una de las organizaciones. Las intervenciones obtuvieron menos éxito cuando se referían a necesidades coyunturales y a corto plazo en vez de a necesidades vinculadas a un plan de organización, cuando no existían estructuras de gobernanza en la organización, o bien cuando no se demostraba un compromiso para el cambio. Las prioridades que se regían por programas exteriores dieron lugar en ocasiones en una serie de acciones de poco alcance, descoordinadas y que no respondían a las verdaderas necesidades del mandante. La mejora de la colaboración con otras unidades de la OIT (como el Departamento de Desarrollo de Empresas del Centro de Turín) aportó una mayor gama de conocimientos técnicos especializados a las intervenciones.

#### **Creación de lazos con el sector informal en Kenya**

El creciente sector informal (llamado «Jua Kali», que en Kiswahili significa «sol abrasador») representa casi el 18 por ciento del producto interno bruto de Kenya y abarca al 90 por ciento de las empresas del país. En 2004, la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) presentó su «estrategia para pequeñas empresas», con la que se pretendía aumentar los vínculos entre sus afiliados y las empresas del Jua Kali. Con la ayuda de la OIT, el programa impartió formación a estudiantes de ingeniería para prestar asistencia a las empresas del Jua Kali a fin de fomentar la creación de lazos entre las empresas y la conclusión de acuerdos de subcontratación. Se establecieron vínculos con grandes empresas, como General Motors, que recurría ahora a empresas locales del sector informal para el suministro de componentes que hasta entonces se importaban. A finales de 2005, se espera que el programa haya producido diez acuerdos de subcontratación entre empresas del Jua Kali y empresas del sector formal de Kenya. También está previsto introducir mejoras en 40 productos del sector Jua Kali que permitirán su comercialización con miras a una producción a gran escala.

## Organizaciones de trabajadores

- 93.** la Oficina de Actividades para los Trabajadores reforzó su cooperación con el movimiento sindical internacional, mejorando la capacidad de los sindicatos para abordar los desafíos ligados al trabajo decente. Las organizaciones de trabajadores de más de 80 Estados Miembros mejoraron los servicios o su capacidad para prestarlos en diversos ámbitos. Entre éstos figuraban la creación de servicios de asesoramiento para la mujer en el ámbito de la negociación colectiva en Georgia, la ampliación del sistema de educación a distancia en México, y la formación para mejorar la capacidad de los sindicatos en materia de administración de fondos de pensiones tripartitos en ocho Estados Miembros.
- 94.** En lo que atañe a la labor normativa, la OIT puso el énfasis en la igualdad de género, la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva, la capacitación y el alivio de la pobreza. La asistencia prestada por los programas sirvió a los sindicatos para analizar las tendencias del mercado de trabajo, facilitar la adopción de propuestas en materia de política de empleo y mejorar la participación en las estrategias de reducción de la pobreza. Se desarrollaron las capacidades en materia de negociación colectiva mediante la concentración de las actividades, en el plano de la empresa, en los representantes sindicales que participaban directamente en la negociación.
- 95.** Un logro importante fue la prestación de un nuevo tipo de asistencia a los sindicatos en relación con el desarrollo y la reducción de la pobreza basados en los derechos. En el contexto de este esfuerzo, cabe señalar la implicación en el Foro de los Interlocutores Sociales, organizado en el marco de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa, y la organización de un coloquio sobre el papel de los sindicatos en la economía global y en la lucha contra la pobreza.
- 96.** La presencia de muchos actores internacionales en el escenario laboral supuso un desafío. Las diferencias en cuanto a los mandatos de los programas políticos hicieron a menudo difícil la creación de asociaciones, y desembocaron en conflictos a la hora de prestar asesoramiento a los mandantes sobre cuestiones tales como la privatización de las pensiones y la flexibilización del mercado de trabajo. Los programas también se resintieron de la inesperada reducción de los fondos presupuestarios dedicados a la capacitación. La Oficina reconoció la necesidad de mejorar la coordinación a fin de lograr una mayor implantación del diálogo social, y ha adoptado medidas concretas — por ejemplo un documento conjunto con la Oficina de Actividades para los Empleadores — a fin de integrar el tripartismo y el diálogo social en toda la labor técnica de la OIT.

### Creación de sindicatos en las zonas francas industriales (ZFI) de Filipinas

El Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) se enfrentaba a dificultades para organizar y afiliarse a los trabajadores de las ZFI. Aunque Filipinas había ratificado todos los convenios fundamentales, muchas empresas de las ZFI no respetaban el principio de libertad sindical ni la organización de sindicatos. Con la asistencia técnica de la OIT, el TUCP creó una coalición de amplia base integrada por sindicatos, grupos que desarrollaban su actividad en la economía informal, grupos de defensa de la mujer y del niño y organismos gubernamentales nacionales y locales. Centró sus esfuerzos en ZFI específicas y áreas industriales que abarcaran una fuerza laboral constituida por más de un 70 por ciento de mujeres, la mayoría de las cuales eran de edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

- Los sindicalistas compararon las condiciones laborales imperantes en los lugares de trabajo con 70 compromisos adquiridos por empresas para aplicar códigos de conducta empresarial.
- Los supervisores y verificadores de los sindicatos desarrollaron y aplicaron una lista de verificación innovadora para determinar si los trabajadores eran víctimas de explotación (SVC).
- Desarrollaron actividades para lograr una mayor sensibilización respecto de los derechos de los trabajadores y las normas laborales fundamentales de la OIT.

A raíz de esta iniciativa, el TUCP registró sindicatos en 133 empresas, lo cual desembocó en la negociación de 17 convenios colectivos. En la actualidad, tres grupos de usuarios (en la Internet) imparten educación a distancia sobre las normas fundamentales del trabajo, con las contribuciones o la participación de 78 verificadores, organizadores, voluntarios sindicales y grupos comunitarios de apoyo laboral.

## **Estrategias**

97. Para que los proyectos dispongan de apoyo durante las fases de ejecución, resultaba esencial garantizar un enfoque pertinente y la implicación del gobierno y de los interlocutores sociales en las fases iniciales de la planificación del trabajo. Esto resultaba especialmente cierto en la labor con las instituciones de administración del trabajo, que requería a menudo una discusión acerca de las carencias existentes en ámbitos políticos delicados. La OIT trató de reforzar la voluntad política en favor del diálogo social, mediante una implicación más profunda y amplia de los interlocutores sociales y la intervención de actores políticos clave, tales como los primeros ministros, los parlamentos y los ministerios de justicia, a fin de lograr respaldo para los programas sociales del Ministerio de Trabajo.
98. Durante el bienio anterior, el Consejo de Administración aprobó un cambio de gran alcance en las labores sectoriales. Durante el bienio 2004-2005, la OIT comenzó a aplicar esta nueva estrategia, orientada en función de los mandantes, incorporando a su enfoque tradicional de «sólo reuniones» unos programas de acción más adaptados a las necesidades propias de cada país. Las consultas y exámenes continuos permitieron asegurarse de que los puntos de vista de los mandantes quedaban reflejados en la planificación de cada programa, y dieron lugar a una fuerte implicación de los interesados. Siempre que fue posible, los programas de acción se vincularon a proyectos existentes, a fin de obtener más recursos y mejorar su visibilidad.
99. Aunque no se abandonaron las reuniones sectoriales, éstas fueron adaptadas a fin de permitir una utilización más eficaz del tiempo y de los recursos. Reuniones con un menor número de participantes y de menor duración, combinadas con una mayor preparación preliminar de las reuniones, permitieron reducir al mínimo el tiempo de presencia en Ginebra y desembocaron en la obtención de ahorros. Con ello se liberaron recursos adicionales para las actividades de seguimiento, tales como la promoción de los repertorios de recomendaciones prácticas o de las directrices.
100. La flexibilización del enfoque permitió a la OIT responder con éxito a la reorientación de las prioridades y a nuevas oportunidades de diálogo social, caso, por ejemplo, de la Reunión tripartita sobre la promoción de una globalización justa en el sector de los textiles y el vestido en el contexto posterior al Acuerdo Multifibras. Los fondos destinados inicialmente a programas de acción que luego no obtuvieron suficiente apoyo o en los que los gastos fueron menores de los previstos fueron reasignados para brindar apoyo a otros programas de acción.

## **Enseñanzas extraídas**

101. Cuando se desarrolla durante épocas de grave conflicto social o político, el diálogo social resulta a menudo menos eficaz. Sin embargo, el diálogo social puede convertirse en una herramienta de valor incalculable para la gestión de la reconstrucción tras un conflicto.
102. En las labores sectoriales, se observó un firme interés de los mandantes por los programas de acción, y el número de países seleccionados para elaborar planes de acción superó las previsiones. La decisión de ampliar la representación geográfica ocasionó problemas, dada la falta de recursos y de especialistas locales que pudieran contribuir materialmente a esta labor. Dada esta situación, es necesario concentrarse en un número más reducido de países para lograr la máxima eficacia y un efecto duradero.
103. El acceso a fondos con cargo al superávit de 2000-2001 sirvió para ampliar la labor en materia de diálogo social. Muchos proyectos estaban destinados a abordar los déficit de trabajo decente en la economía informal, a través de actividades de sensibilización y de



programas para reforzar los servicios que prestaban los sindicatos, así como a mejorar la capacidad de organización de los trabajadores de la economía informal. Estos fondos también sirvieron para la puesta en práctica de programas destinados a mejorar la capacidad de las organizaciones empleadores para participar en los procesos de formulación de los DELP y para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad marítima.

#### El proceso del Consejo Económico y Social en Argentina

Cuando se produjo la crisis económica de Argentina en 2001 y 2002, la OIT colaboró estrechamente con el Gobierno y con representantes de los empleadores y de los trabajadores para crear un Consejo Económico y Social. Esto permitió que se llevaran a cabo a cabo misiones de alto nivel, reuniones técnicas con los interlocutores tripartitos y con representantes de la sociedad civil, así como estudios de los antecedentes para orientar las labores relativas al Consejo.

Sin embargo, los resultados de las elecciones dieron lugar a la constitución de un nuevo gobierno, que no consideraba que la creación del Consejo fuera una prioridad, lo cual puso fin al proceso. A pesar de ello, la labor que ya se había desarrollado alentó e hizo que prosperaran otros mecanismos de diálogo social existentes o en fase de constitución en Argentina, como el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, así como la negociación colectiva en determinados sectores de la economía.

Al reflexionar sobre lo ocurrido, se hizo evidente que los ambiciosos planes para la creación del Consejo no tomaban en consideración la posibilidad de cambios de gobierno y de las prioridades institucionales. La labor relacionada con el Consejo se llevó a cabo sin realizar un esfuerzo de sensibilización suficiente y sin tratar de reforzar la cultura del diálogo, medidas iniciales que resultaban indispensables para suscitar un compromiso con el proceso. Estas enseñanzas se aprovecharon en el contexto de la formulación del programa nacional de trabajo decente de Argentina, que se inició en 2005, y que se ha asentado sobre una base mucho más firme de diálogo entre todos los interlocutores.

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

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 35 Estados Miembros.	<p>Organizaciones de empleadores de 36 Estados Miembros y un organismo prestaron servicios nuevos o renovados, o mejoraron su capacidad para hacerlo, en los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Servicios de formación, orientación y representación para ayudar a las empresas a abordar las cuestiones de trabajo infantil: Azerbaiyán, Etiopía, Ghana, Malawi, República de Moldova, Uganda y Zimbabwe.</li> <li>■ Cursos de formación: El Salvador (servicios de representación); Filipinas (apoyo activo, influencia, desarrollo de proyectos, PYME, acoso sexual), Rumania (servicios de capacitación de formadores para el sector de la construcción), Uruguay (negociación y gestión de recursos humanos), Viet Nam (formación para servicios de asistencia a la clientela).</li> <li>■ Mejora de la estructura de organización para una mejor prestación de los servicios: Argentina (creación de una estructura para establecer una relación entre las PYME y los expertos técnicos); Croacia (reestructuración a fin de otorgar un papel más importante a las organizaciones industriales); Ecuador (decisión de unificar a las organizaciones empleadores); Iraq (reestructuración y nueva planificación estratégica); República Democrática Popular Lao (creación de una nueva unidad en el seno de la Cámara de Comercio para cuestiones ligadas a los empleadores); territorio</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
ii) Organizaciones de trabajadores de 40 Estados Miembros.		<p data-bbox="903 226 1426 427">palestino ocupado (creación de una unidad de servicios de comunicación y formación orientados en función de la demanda); Trinidad y Tabago (nueva unidad de servicios de asesoramiento); Uruguay (revisión de la gama de servicios propuestos); Yemen (revisión de los estatutos y nueva estructura de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Yemen).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="858 461 1426 542">■ Realización de un estudio para definir y mejorar los servicios más solicitados: Etiopía, Rwanda, Senegal, Uganda y Uruguay.</li> <li data-bbox="858 546 1426 748">■ Nuevos servicios: Burkina Faso (mejora del sistema de garantías colaterales para los préstamos); Honduras (nuevo servicio de información); India (asistencia a las empresas sobre métodos para atraer y retener al personal competente); Jamaica (servicios de asesoramiento en materia de acoso sexual, servicios de empleo para los jóvenes).</li> <li data-bbox="858 752 1426 810">■ Mejora de los servicios a mujeres empresarias: Azerbaiyán, Georgia y Togo.</li> <li data-bbox="858 815 1426 918">■ Nuevos servicios de SST: Argentina, Bangladesh, Bulgaria y Sri Lanka (desarrollo de nuevos materiales didácticos para mejorar los resultados de las empresas en el ámbito de la SST).</li> </ul> <p data-bbox="858 952 1426 1010"><i>(El objetivo para 2002-2003 era de 20 Estados Miembros, y el resultado fue de 20.)</i></p> <p data-bbox="858 1032 1426 1144">Organizaciones de trabajadores de 80 Estados Miembros y un organismo prestaron nuevos servicios o servicios mejorados, o mejoraron su capacidad para prestarlos, en los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="858 1182 1426 1993">■ Educación obrera en general, y servicios de información: Arabia Saudita, El Salvador, Fiji, Haití, República Islámica del Irán, Madagascar, Mauritania, Níger, Papua Nueva Guinea, Omán, Paraguay, Senegal, República Democrática de Timor-Leste (centros nacionales, planificación estratégica y programas sistemáticos de educación obrera); Argentina, Bangladesh, Brasil, India, Islas Salomón, Nepal, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Samoa, Sri Lanka, Uruguay, Vanuatu (programas de educación a distancia); Polonia, República Bolivariana de Venezuela (revisión y modernización de los programas de educación obrera); Belarús (creación de un diario sindical independiente y de un sitio Web que alcanzó 30.000 consultas mensuales, creación en los planos local y regional de una red de consejeros jurídicos, especialistas en comunicación y organizadores sindicales); Guatemala (nuevos servicios de asesoramiento sobre acuerdos de libre comercio, cuestiones laborales y aplicación de normas); México (ampliación del sistema de educación a distancia); Uruguay (formación de los supervisores y participantes en un programa de empleo); Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Serbia y Montenegro (formación y entrega de material a los sindicatos para que impartan sus propios programas de SST); Madagascar (formación en técnicas de negociación y de contratación colectiva impartida a los sindicatos).</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Redes regionales y mundiales: América Latina (creación de una red de investigadores sindicales); presentación mundial de un curso Master piloto sobre políticas laborales y globalización; impulso de los programas internacionales de formación impartidos a través del Centro de Turín; una red mundial de investigadores sindicales y de especialistas académicos de 50 países comenzó a facilitar información y asesoramiento en materia de políticas.</li> <li>■ Servicios de educación y formación para la mujer: Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Etiopía, Ghana, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú, Senegal, Sierra Leona, República Bolivariana de Venezuela (actividades de formación para mujeres trabajadoras, publicación de una guía sobre objetivos estratégicos y actividades sindicales en relación con el género de las personas, adopción de planes de acción sobre política de género); Georgia (servicios de asesoramiento en materia de negociación colectiva y de promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo); Filipinas, Indonesia (promoción de los intereses de la mujer a través de la formación en materia de negociación colectiva); Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, República Bolivariana de Venezuela (formulación y aplicación, en los planos nacional y subregional, de programas de trabajo y planes de acción de los sindicatos en pro de la igualdad de oportunidades).</li> <li>■ Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo: Brasil, Burundi, Costa Rica, República Democrática del Congo, Ecuador, Honduras, India, México, Nepal, Rwanda, Sri Lanka (creación de estructuras internas en el plano nacional para la promoción y el seguimiento de la Declaración de la OIT y el seguimiento de las violaciones de los Convenios núms. 87 y 98); Colombia (capacitación en material de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, capacitación de formadores y seguimiento de las recomendaciones del CLS); Camerún (modificación del Código del Trabajo para adaptarlo al Convenio núm. 87); Rumania (inclusión en los planes de estudio de la enseñanza secundaria de programas sociales que abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el papel de los interlocutores sociales y el significado del diálogo social); Argelia, Bahrein, Líbano, República Árabe Siria, Túnez (promoción de la Declaración de la OIT a través de programas de capacitación); Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá (nuevos servicios en relación con la aplicación de normas y el aumento de las reclamaciones presentadas a la OIT); Argelia, Jamahiriya Árabe Libia (promoción de los Convenios núms. 7 y 144); Sudáfrica (la Asociación de Defensa de los Derechos Civiles en la Policía y las Cárcels (POPSCRU) está esforzándose por extender la protección de los trabajadores a los servicios de seguridad de otros países de la subregión); Belarús (campañas sindicales de información organizadas para apoyar a los sindicatos independientes y promover las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT).</li> <li>■ Trabajo infantil: Benin (creación de un observatorio del trabajo infantil); Costa Rica, República Dominicana, Fiji,</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>Kirguistán, México, Nicaragua, Panamá, República Democrática de Timor-Leste (adopción de políticas y planes para la lucha contra el trabajo infantil); Malawi, Mozambique, Zambia, Zimbabwe (firma de acuerdos – que no son jurídicamente vinculantes – entre los agricultores y los sindicatos para prohibir el trabajo infantil en las explotaciones agrícolas comerciales).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Servicios de empleo: Benin (creación de una cooperativa de ahorros y crédito); Brasil, Ecuador, Filipinas (formación destinada a los trabajadores del sector público sobre la evaluación de puestos de trabajo basada en la igualdad de género y remuneración); Burkina Faso (creación de mutualidades de trabajadores de la economía informal); Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Panamá (nuevos servicios de asesoramiento sobre acuerdos de libre comercio y cuestiones laborales); ex República Yugoslava de Macedonia, Indonesia, República de Moldova, Uruguay (adopción de programas de empleo para los jóvenes); Níger (creación de una mutualidad de salud y crédito); Senegal (creación de un comité de generación de ingresos para la mujer en un sindicato del sector pesquero); Uruguay (formación de los miembros del Consejo Nacional de Empleo para que participen en un programa de empleo y lo supervisen); países del Magreb (fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos en el ámbito de la política de empleo).</li> <li>■ Servicios de protección social: Albania, Bulgaria, Bosnia y Herzegovina, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldova, Rumania, Serbia y Montenegro (formación destinada a reforzar las capacidades de los sindicatos para administrar fondos de pensiones tripartitos); Albania, Bulgaria, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Ghana, Honduras, República de Moldova, Serbia y Montenegro (mejora de la capacidad de los sindicatos para poder participar en el diálogo sobre la seguridad social); Argelia, Haití, Indonesia, Papua Nueva Guinea, República Democrática de Timor-Leste (sensibilización de los sindicatos respecto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo); Argentina, Bulgaria, Eslovaquia, Honduras, Hungría, Indonesia, México, Serbia y Montenegro (sensibilización de los sindicatos respecto de la SST en el lugar de trabajo y adopción de políticas de SST); Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Níger, Togo (creación de Comités de empresa en materia de SST); Comoras (creación de una confederación nacional de trabajadores); Ghana, Sierra Leona (programa nacional de formación de sindicalistas en materia de seguro de salud y seguridad nacional); Madagascar (creación de un sistema nacional de coordinación sindical); Perú, República Bolivariana de Venezuela (adopción de programas relacionados con las cuestiones de SST); América Latina (creación de una red regional de sindicatos especializada en seguridad social).</li> <li>■ Servicios de diálogo social: Argelia, Malí, Senegal (promoción de los Convenios núms. 144 y 154, y capacitación de los sindicatos en material de diálogo social); Bangladesh, India, Pakistán, Sri Lanka (programas de la OIT destinados a promover el diálogo social en los planos de la empresa, provincial y nacional, a fin de aumentar la capacidad de influencia</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>de los trabajadores y los empleadores sobre las políticas sociales); Bangladesh, República Islámica del Irán, Túnez (adopción de estrategias y planes de acción sindicales para abordar las cuestiones ligadas a la privatización, especialmente en el marco de la desaparición del acuerdo multifibras); Camboya (colaboración bipartita con los sindicatos y las organizaciones de empleadores, ulterior creación de una estructura de ámbito nacional para mejorar el entorno de las relaciones laborales y fortalecer el diálogo social); Filipinas, Indonesia, Madagascar (capacitación en materia de negociación colectiva); Granada (acuerdo oficial suscrito por el Consejo de Sindicatos de Granada y la Federación de Empleadores de Granada para lograr una mayor cooperación y un mejor diálogo social); Lituania (los sindicatos propusieron al Gobierno y a las organizaciones de empleadores políticas y medidas concretas para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, y crearon alianzas con otros representantes de la sociedad civil); territorio palestino ocupado (reforzamiento de la capacidad de la Federación General de Sindicatos Palestinos para participar en el diálogo social); Ecuador, Perú (preparación de propuestas sindicales sobre políticas para la lucha contra la pobreza y el diálogo social efectivo).</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era de 30 Estados Miembros, y el resultado fue de 69.)</i></p>
<p>4a.2. Organizaciones de empleadores o de trabajadores que ponen en marcha iniciativas prácticas o de política para ampliar la representación de sus organizaciones.</p>	<p>i) Organizaciones de empleadores de 20 Estados Miembros.</p>	<p>Organizaciones de empleadores de 20 Estados Miembros adoptaron iniciativas para aumentar el número de sus afiliados de las siguientes maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Campañas destinadas a las mujeres empresarias: Azerbaiyán, Bangladesh, Burkina Faso, Georgia (integración en las políticas y las prácticas de las inquietudes relacionadas con la mujer); Arabia Saudita, República Árabe Siria (creación de un sistema para seguir desarrollando los comités de mujeres empresarias y prestación de actividades de capacitación destinadas específicamente a la mujer).</li> <li>■ Aumento de la base de afiliados : Bolivia (reintegración con éxito de las cámaras afiliadas que habían abandonado la organización); Burkina Faso (la campaña de afiliación logró un aumento del 50 por ciento del número de afiliados); Omán y Qatar (ampliación de la representación a fin de incluir a las mujeres empresarias); El Salvador (incorporación de dos nuevas organizaciones a la Asociación Nacional de la Empresa Privada); Etiopía (influencia sobre la nueva legislación laboral para permitir la ampliación del número de afiliados a través de la afiliación directa de las empresas, y aumento de 11 a 64 del número de asociaciones afiliadas).</li> <li>■ Mejora de la imagen de la organización: China (organización de una campaña de sensibilización sobre el VIH/SIDA); Azerbaiyán, Etiopía, Ghana, Malawi, Malí, República de Moldova, Uganda (participación activa en la política y los órganos de intervención en el ámbito del trabajo infantil); Kenya (creación de vínculos entre la economía informal y el sector formal de la industria del automóvil); Mongolia (colaboración con los mineros del</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>sector informal de la minería del oro para mejorar la seguridad y poner fin al trabajo infantil); Uganda (búsqueda de nuevos miembros a través del programa del Premio al Empleador del Año).</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era de diez Estados Miembros, y el resultado fue de 14.)</i></p>
	<p>ii) Organizaciones de trabajadores de 40 Estados Miembros.</p>	<p>39 organizaciones de trabajadores adoptaron iniciativas para extender su representación a los grupos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Trabajadores de la economía informal, a través de la afiliación o de planes de acción: Bangladesh, Botswana, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Chile, Gabón, Ghana, Guinea, India, Indonesia, República de Moldova, Mongolia, Namibia, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sierra Leona, Swazilandia, Tailandia, Turquía y la República Bolivariana de Venezuela.</li> <li>■ Mujeres, a través de la afiliación, planes de acción o actividades didácticas: Bangladesh, Botswana, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chile, Etiopía, Filipinas, Gabón, Ghana, India, Indonesia, Jordania, Kuwait, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Namibia, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Sierra Leona, República Arabe Siria, Swazilandia, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.</li> <li>■ Trabajadores migrantes y rurales: Camerún, Gabón, República de Moldova, Santo Tomé y Príncipe (afiliación general); Chile (primeros resultados del proyecto para fortalecer al movimiento sindical con el fin de lograr condiciones de trabajo decente y una mayor representación de los trabajadores del sector precario); Bangladesh, India, Nepal, Pakistán, Sri Lanka (los estudios nacionales sobre los trabajadores migrantes y los derechos humanos sirvieron para fortalecer la política de afiliación de los sindicatos); Indonesia (creación de una red entre las tres principales confederaciones sindicales para abordar las necesidades de los trabajadores migrantes); Filipinas (formulación de estrategias para organizar y aumentar la representación en las plantaciones rurales y el sector pesquero); Federación de Rusia, Tayikistán (los sindicatos colaboraron para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, desarrollaron políticas sobre cuestiones ligadas a la migración y mejoraron su capacidad de afiliación).</li> <li>■ Jóvenes: Indonesia, República de Moldova, Uruguay (puesta en práctica de un programa de acción sobre el empleo de los jóvenes); ex República Yugoslava de Macedonia (creación de una red de representantes sindicales de la juventud y lanzamiento de una campaña de afiliación entre los trabajadores jóvenes).</li> </ul> <p>También se tomaron iniciativas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aumentar el número de afiliados a través de proyectos de generación de ingresos (grupos de autoayuda y cooperativas): India, Indonesia, Sri Lanka, Tailandia (proyectos en áreas afectadas por el tsunami).</li> <li>■ Creación de nuevos vínculos y estructuras: Afganistán, Pakistán (proceso de unidad sindical encaminado a lograr una representación reforzada de los trabajadores); Botswana, Namibia, Swazilandia</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4a.3. Estados Miembros en los cuales los interlocutores sociales tienen más capacidad para influir en las políticas y programas económicos y sociales.	30 Estados Miembros adicionales.	<p>(vínculos entre los sindicatos y las asociaciones de la economía informal); Comoras (CSDTC, nueva organización creada mediante elecciones libres y democráticas, fortalecimiento de la representación sindical).</p> <p><i>(La meta para 2002-2003 era de 30 Estados Miembros, y el resultado fue de 33.)</i></p> <p>30 Estados Miembros.</p> <p>23 Estados Miembros y dos áreas regionales participaron en procesos relacionados con las políticas económicas y sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bahrein, Bulgaria, Líbano, Rumania, Serbia y Montenegro y Yemen – los interlocutores sociales forman parte de los comités directivos de un proyecto de cooperación técnica relativo a las finanzas sociales y el empleo social;</li> <li>■ Burundi, Camerún, Chad, Congo, República Democrática del Congo, Gabón y Rwanda – adopción de planes tripartitos de acción para lograr una participación efectiva de los empleadores y los trabajadores en el proceso de los DELP;</li> <li>■ República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá – representantes sindicales y organizaciones de empleadores participaron en un comité tripartito de reciente creación sobre un plan subregional de acción en materia de trabajo decente;</li> <li>■ Angola, Egipto, Etiopía, Ghana, Honduras, Indonesia, Kenya, Marruecos, Nepal, Pakistán, Sudán, República Unida de Tanzania, Uganda, Yemen y Zambia – participación de los sindicatos en el proceso de los DELP;</li> <li>■ Granada – firma de un acuerdo oficial entre el Consejo de Sindicatos de Granada y la Federación de Empleadores de Granada para ampliar la colaboración y extender el diálogo social;</li> <li>■ Indonesia – aceptación de propuestas de los empleadores en la formulación de los DELP;</li> <li>■ Jamaica – firma de un memorando de entendimiento entre el Gobierno y la Confederación de Sindicatos de Jamaica en relación con los salarios y el empleo. Lanzamiento de una iniciativa nacional sobre el empleo de los jóvenes por parte de la Federación de Empleadores de Jamaica;</li> <li>■ Camerún y República Democrática de Timor-Leste – participación activa del centro sindical en la elaboración del primer Código de Trabajo;</li> <li>■ Iraq – participación de los sindicatos en la revisión de la legislación relativa a las organizaciones de trabajadores;</li> <li>■ Uruguay – un representante sindical participa activamente en una comisión tripartita para el empleo;</li> <li>■ Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka – realización de programas de formación a fin de promover los principios del diálogo social y de fortalecer la influencia de los trabajadores y los empleadores en las políticas sociales;</li> <li>■ Guatemala – inicio del diálogo bipartito entre organizaciones sindicales y una organización de empleadores (CASIF);</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bahrein, Bulgaria y Croacia – elaboración y difusión de documentos de posición en los que se proponen cambios legales, políticas de formación y medidas económicas para lograr un mayor equilibrio entre la seguridad, para los trabajadores, y la flexibilidad, para los empleadores;</li> <li>■ Camboya y Yemen – a través de los programas de la OIT, cooperación bipartita de las organizaciones sindicales y las organizaciones de empleadores para la creación de una estructura nacional que permita mejorar el entorno de las relaciones laborales y fortalecer el diálogo social;</li> <li>■ América Central – adopción de una declaración tripartita sobre políticas de empleo y de un mecanismo de seguimiento, con plena participación de las organizaciones de trabajadores. Reuniones preparatorias para armonizar las posiciones de los trabajadores en relación con la declaración tripartita;</li> <li>■ América Latina – documentos en los que las organizaciones sindicales nacionales y regionales dan a conocer su posición sobre la integración económica y las dimensiones sociales del ALCA (Area de Libre Comercio de las Américas) y el TLCCA (Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica).</li> </ul>
		<p>Interlocutores sociales de diez Estados Miembros mejoran su capacidad para participar en nuevas áreas:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bahamas, Barbados, Brasil, Granada, Jamaica, Trinidad y Tabago, Yemen – capacitación para mejorar sus posibilidades en el ámbito de la formación;</li> <li>■ Bosnia y Herzegovina – inscripción en el registro de una nueva organización de empleadores de ámbito estatal;</li> <li>■ Ecuador – creación de un nuevo Consejo Nacional del Trabajo;</li> <li>■ ex República Yugoslava de Macedonia – adopción de una nueva legislación por la que se autorizan las organizaciones de empleadores independientes.</li> </ul>
		<p>Nota: En relación con esta meta, por «adicional» se entiende tanto a los nuevos Estados Miembros como a los Estados Miembros que han influido sobre sus políticas de manera innovadora.</p>
		<p><i>(La meta para 2002-2003 era de 15 Estados Miembros, y el resultado fue de 35.)</i></p>



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

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.1. Estados Miembros que ratifican y aplican eficazmente los convenios de la OIT que tratan de las instituciones o las actividades de diálogo social.	i) Tres ratificaciones del Convenio núm. 144.	Siete Estados Miembros: Armenia, Djibouti, ex República Yugoslava de Macedonia, Perú, Senegal, Serbia y Montenegro y Seychelles.  <i>(La meta para 2002-2003 era de diez ratificaciones, y el resultado fue de siete.)</i>
	ii) Cinco ratificaciones del Convenio núm. 154.	Dos Estados Miembros: Armenia y Santo Tomé y Príncipe.  <i>(Se trata de una nueva meta.)</i>
	iii) Cinco Estados Miembros aplican el Convenio núm. 144, con más eficacia.	13 Estados Miembros mejoraron la aplicación del Convenio núm. 144 de las siguientes maneras: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Barbados – creación de un comité de consulta tripartita para mejorar la aplicación del Convenio núm. 144;</li> <li>■ Brasil – creación de un comité tripartito sobre relaciones internacionales, cuyo mandato abarca las normas internacionales del trabajo;</li> <li>■ Burundi, Congo, República Democrática del Congo – adaptación de las políticas nacionales a los principios del Convenio núm. 144 y nuevos esfuerzos para mejorar el funcionamiento de sus órganos tripartitos respectivos;</li> <li>■ República Checa – un grupo tripartito creado en el seno del Consejo Nacional para los Acuerdos Económicos y Sociales se ocupa de las cuestiones ligadas a la OIT;</li> <li>■ Chile – la comisión sobre la consulta tripartita (Convenio núm. 144) desarrolla sus labores de manera periódica y regular;</li> <li>■ Filipinas – política nacional en materia de normas internacionales del trabajo – adopción de una resolución que establece cuáles son los convenios que han de considerarse para la ratificación, a fin de facilitar consultas sistemáticas, integradoras y mejor estructuradas sobre los convenios de la OIT que no han sido ratificados;</li> <li>■ México – el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos ha sido ampliado a fin de que pueda servir de plataforma tripartita para las discusiones sobre las políticas de empleo, la competitividad y la justicia social;</li> <li>■ Nepal – creación de un comité bipartito sobre la reforma de la legislación laboral, bajo la supervisión del Consejo Asesor Nacional sobre Cuestiones Laborales;</li> <li>■ Sri Lanka – reforma de la estructura y organización del Consejo Asesor Nacional en Materia Laboral;</li> <li>■ Ucrania – se ha encomendado a un grupo de trabajo tripartito la discusión y negociación del nuevo texto del Código del Trabajo;</li> <li>■ Uruguay – la comisión sobre la consulta tripartita (Convenio núm. 144) desarrolló sus labores periódicamente y contribuyó a la ratificación de dos acuerdos en 2005 (Acuerdo 184 y Acuerdo 167).</li> </ul> <i>(Se trata de una nueva meta.)</i>

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.	<p>iv) 15 ratificaciones de convenios referentes a determinados sectores.</p> <p>Diez Estados Miembros adicionales adoptan leyes laborales u otras disposiciones legislativas relativas al empleo basándose en el asesoramiento de la OIT y mediante un proceso de consultas tripartitas.</p>	<p>Esta meta se superpone con la meta correspondiente al indicador 4b.7. Véase el indicador 4b.7 para la lista de ratificaciones y de Estados Miembros.</p> <p>13 Estados Miembros adoptaron una nueva legislación, y cuatro Estados Miembros han elaborado una legislación.</p> <p>Nueva legislación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Armenia (Código del Trabajo);</li> <li>■ Botswana (Ley (enmendada) de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores y Ley de Conflictos Laborales);</li> <li>■ Brasil (decreto por el que se crea un órgano tripartito);</li> <li>■ República Dominicana (Resolución relativa al trabajo peligroso e insalubre realizado por menores de 18 años);</li> <li>■ Ecuador (decreto del Consejo Nacional del Trabajo y reglamento interno);</li> <li>■ Ghana (Ley del Trabajo y Ley sobre la Trata de Seres Humanos);</li> <li>■ Haití (Ley sobre la Creación del Consejo Nacional de Trabajo y Empleo);</li> <li>■ Malawi (presentación del proyecto de ley sobre trabajo en condiciones de arriendo);</li> <li>■ Namibia (Ley del Trabajo);</li> <li>■ Panamá (Ley contra la Explotación Sexual con Fines Comerciales);</li> <li>■ Rumania (revisiones adicionales del Código del Trabajo);</li> <li>■ Serbia y Montenegro (Ley sobre el Consejo Económico y Social);</li> <li>■ República Unida de Tanzania (Ley de Instituciones Laborales y Ley de Empleo y Relaciones Laborales, leyes sobre el empleo, las relaciones laborales, la seguridad y la salud en el trabajo, el Fondo de Seguridad Social y los accidentes laborales-enmienda).</li> </ul> <p>Se prepararon proyectos de ley en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Costa Rica (legislación sobre la reforma de los procedimientos laborales);</li> <li>■ Nigeria (proyectos de ley sobre relaciones laborales colectivas, instituciones laborales, normativa laboral, seguridad y salud en el trabajo y compensación de los trabajadores);</li> <li>■ Perú (Ley General del Trabajo);</li> <li>■ Ucrania (nueva Ley Laboral).</li> </ul>
4b.3. Estados Miembros que establecen o refuerzan los marcos jurídicos, las instituciones y los dispositivos o procedimientos en relación con el diálogo social bipartito y tripartito.	i) Cinco Estados Miembros establecen o refuerzan instituciones tripartitas.	<p>23 Estados Miembros.</p> <p>13 Estados Miembros crearon nuevas instituciones tripartitas: Brasil, República Islámica del Irán, Jordania, Yemen (Consejo asesor laboral nacional); República Democrática del Congo, Uruguay (grupos tripartitos de negociación salarial); Ecuador (Consejo Nacional del Trabajo, de carácter tripartito); Honduras (Consejo Económico y Social); Níger (Consejo Nacional del Trabajo); Rwanda (Consejo Nacional del Trabajo); San Vicente y las Granadinas (Comité Nacional de Desarrollo Económico y Social); Senegal (Comité Nacional de Diálogo Social); Suriname (Consejo Económico</p>

*(La meta para 2002-2003 era de diez Estados Miembros, y el resultado fue de 17.)*

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		y Social); República Unida de Tanzania (Consejo Laboral, Económico y Social, Comisión de Mediación y Arbitraje, Tribunal Laboral y Junta Salarial).
		Diez Estados Miembros reforzaron las instituciones tripartitas existentes: Albania, Guinea-Bissau (se aprobó y comenzó a aplicar un pacto estratégico sobre agrupaciones sociales); República Democrática del Congo (se mejoró la capacitación en cuestiones de negociación y diálogo social); Paraguay, Serbia y Montenegro (fortalecimiento de las comisiones tripartitas sobre cuestiones de género); Perú (secretaría y reglamento interno); República de Corea, Turquía (revisión del Consejo Nacional Económico y Social, fortalecimiento de las juntas de empleo locales en dos provincias);
		Senegal (ejecución del plan de acción para ampliar la protección social, capacitación en materia de negociación, diálogo social y protección social); Uruguay (fortalecimiento de las comisiones tripartitas sobre igualdad de género).
		<i>(Se trata de un indicador y una meta revisados. La meta para 2002-2003 para un indicador muy similar fue de 20 Estados Miembros, y el resultado fue de 31 Estados Miembros y dos agrupaciones regionales.)</i>
	ii) Cinco Estados Miembros mejoran el marco y los procedimientos de la negociación colectiva.	Dos Estados Miembros:  Camerún – Conclusión de convenios colectivos para los trabajadores de los sectores de la banca, los medios de comunicación, los transportes y la electricidad.  Serbia y Montenegro – Se modificó la legislación laboral a fin de mejorar el marco general de la negociación colectiva y de aclarar las disposiciones relativas a los procedimientos de negociación colectiva en los planos de la empresa y nacional.
	iii) Cinco Estados Miembros establecen o refuerzan los mecanismos de prevención o solución de diferencias a fin de que se traten con más eficacia y eficiencia y de manera equitativa.	<i>(Se trata de una nueva meta.)</i>  Diez Estados Miembros.  Tres Estados Miembros reforzaron sus mecanismos de solución de conflictos a fin de reducir el número de conflictos pendientes de resolución ante los tribunales laborales: Namibia, República Unida de Tanzania, Serbia y Montenegro.  Tres Estados Miembros adoptaron una nueva legislación: Indonesia, Pakistán, Rumania.  Bulgaria creó una nueva instancia para la resolución de conflictos (Instituto Nacional de Conciliación y Arbitraje).
4b.4. Estados Miembros en los cuales las instituciones o los procedimientos de diálogo social, las administraciones del trabajo y las leyes laborales tienen más presente las cuestiones de género.	i) Cinco Estados Miembros aumentan el número de mujeres representadas en las instituciones de diálogo social.	<i>(Se trata de una nueva meta.)</i>  En tres Estados Miembros se aumentó el número de mujeres representadas (que aparece como el porcentaje de mujeres representadas) en las instituciones de diálogo social, en los siguientes porcentajes: Bosnia y Herzegovina (20 por ciento), India (5 por ciento), Sri Lanka (5 por ciento).  <i>(Se trata de un indicador revisado.)</i>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
<p><b>4b.5.</b> Estados Miembros que refuerzan las administraciones del trabajo en cuanto a su capacidad de adoptar políticas, su responsabilidad en la puesta en práctica de políticas de trabajo decente y su labor encaminada a hacer aplicar la legislación laboral.</p>	<p>ii) Cinco Estados Miembros aumentan el número de cuestiones abordadas teniendo en cuenta las cuestiones de género mediante las instituciones y procedimientos de diálogo social.</p>	<p>Seis Estados Miembros: Bosnia y Herzegovina, Brasil, Etiopía, Haití, Perú y Sri Lanka.</p> <p>Brasil – Creación del Comité Tripartito sobre Género y Raza para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.</p> <p>Sri Lanka – Se creó una unidad autónoma de cuestiones de género, a fin de promover la sensibilización en relación con la igualdad de género y de garantizar que las nuevas iniciativas políticas y las legislaciones toman en consideración las cuestiones de género.</p> <p>Bosnia y Herzegovina – Las instituciones tripartitas de diálogo social debaten habitualmente en el plano de la entidad, y traducen las inquietudes en relación con género en acuerdos firmados a nivel de la empresa.</p> <p>Haití – El acuerdo por el que se creó la Comisión Tripartita Nacional para la Mejora de la Productividad específica que los nombramientos efectuados por los interlocutores sociales tienen que reflejar un equilibrio de género.</p> <p>Perú – Creación de la Comisión Intrasectorial del Plan de Igualdad de Oportunidades, en el seno del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>
	<p>iii) Cinco Estados Miembros en los que se llevan a cabo consultas tripartitas que tienen en cuenta las cuestiones de género en la redacción de la legislación laboral.</p>	<p>Se llevaron a cabo consultas sobre cuestiones de género en cinco Estados Miembros, en relación con las siguientes legislaciones laborales:</p> <p>Botswana (ley núm. 15/2004); Ghana (Ley del Trabajo núm. 651/2004); Namibia (Ley del Trabajo de 8 de octubre de 2004); Nigeria (decretos sobre relaciones colectivas laborales, instituciones laborales, SST, compensación de los trabajadores); República Unida de Tanzania (Ley de Instituciones Laborales, Ley de Relaciones Laborales, 2005).</p>
	<p>iv) Cinco Estados Miembros mejoran el equilibrio de género en lo referente a los procedimientos establecidos en virtud del Convenio núm. 50.</p>	<p>Cinco Estados Miembros y una entidad procedieron a un examen de la administración del trabajo y de la inspección laboral con miras a mejorar el equilibrio de género: Botswana, Jordania, Lesotho, Namibia, territorio palestino ocupado, Swazilandia.</p>
	<p>i) Cinco Estados Miembros modernizan sus ministerios de trabajo.</p>	<p>Los cinco Estados Miembros siguientes adoptaron medidas para modernizar sus ministerios de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Filipinas – Programa de formación en materia de conciliación y mediación para la solución de conflictos;</li> <li>■ México – introducción de servicios informáticos nuevos y mejorados;</li> <li>■ República de Moldova – diagnóstico y recomendaciones para fortalecer la administración del trabajo;</li> <li>■ Sri Lanka y Viet Nam – introducción de una inspección del trabajo integrada.</li> </ul>
<p>ii) Cinco Estados Miembros mejoran las calificaciones de los funcionarios de las administraciones del trabajo.</p>	<p>(Se trata de un indicador revisado.)</p> <p>20 Estados Miembros y una entidad perfeccionaron en diversos grados los conocimientos técnicos especializados.</p> <p>Dos Estados Miembros aplicaron programas de gran alcance:</p>	

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.6. Estados Miembros y agrupaciones regionales o subregionales que emplean más ampliamente el diálogo social con miras a la creación de consenso, el desarrollo económico y social y la buena gobernanza.	iii) Cinco Estados Miembros ratifican el Convenio núm. 150.	<p>Brasil organizó una serie de 50 talleres y seminarios para mejorar su administración del trabajo en lo que atañe a la aplicación de la legislación nacional en materia de discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso;</p> <p>En Serbia y Montenegro se llevó a cabo un importante programa de formación para mejorar los conocimientos técnicos especializados de los funcionarios del Ministerio de Trabajo en el ámbito de diálogo social y de las normas y procedimientos de la OIT;</p> <p>18 Estados Miembros y una entidad impartieron formación en este ámbito a través de talleres: Argelia, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Burundi, Chad, Congo, República Democrática del Congo, India, Indonesia, Iraq, Jordania, Lesotho, Madagascar, República de Moldova, Namibia, territorio palestino ocupado, Rwanda, Swazilandia y República Democrática de Timor-Leste.</p> <p>Seis Estados Miembros: Argentina, Armenia, Dominica, Líbano, Mauricio y Ucrania.</p>
	i) Tres agrupaciones regionales o subregionales que integran un enfoque tripartito en la elaboración de la política económica y social.	<p>Cuatro agrupaciones regionales o subregionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEDEAO: en junio de 2005 se firmó un memorando de entendimiento entre la OIT y la CEDEAO.</li> <li>■ Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (ECCAS): el memorando de entendimiento entre la OIT y el ECCAS, firmado en mayo de 2005, tiene como finalidad asistir a los interlocutores sociales en el proceso de de creación de estructuras de diálogo social en el plano subregional.</li> <li>■ Representantes tripartitos de los países miembros del MERCOSUR y de la CAN elaboraron de manera continua políticas de empleo en las subregiones, tanto a través de la elaboración de declaraciones tripartitas (por los interlocutores sociales) como a través de una participación tripartita plena en las reuniones regionales.</li> <li>■ Representantes tripartitos de Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá aprobaron por consenso una declaración sobre el empleo y un plan de acción subregional.</li> </ul>
	ii) Diez Estados Miembros que incluyen a los interlocutores sociales en el proceso de los DELP.	<p><i>(Se trata de una nueva meta.)</i></p> <p>11 Estados Miembros: Bangladesh, Camboya, Ecuador, Etiopía, Ghana, Indonesia, Nepal, Perú, Sri Lanka, Viet Nam y Yemen.</p>
	iii) Cinco Estados Miembros que amplían los temas que son objeto de diálogo social.	<p><i>(Se trata de una nueva meta.)</i></p> <p>Siete Estados Miembros amplían a nuevas áreas los temas que son objeto de diálogo social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jordania – por primera vez, el Consejo Económico y Social discutió cuestiones relacionadas con la reforma de la legislación laboral, los salarios y las estrategias de empleo;</li> <li>■ Senegal – la Carta Nacional para el Diálogo Social incluye ahora a los trabajadores de la economía informal;</li> <li>■ Bosnia y Herzegovina – el Consejo Económico y Social discutió la cuestión del pago de los salarios y la de la</li> </ul>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
4b.7. Estados Miembros en que los mandantes emplean el diálogo social para focalizar y adoptar medidas eficaces con miras a mejorar las condiciones de trabajo y de vida en determinados sectores económicos.	15 casos en los que se ratifiquen convenios o se adopte legislación para mejorar las condiciones de trabajo en un determinado sector económico.	<p>quiebra de empresas. El Consejo ha solicitado a la OIT asistencia para crear un fondo de garantía salarial;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ecuador y Perú – nuevas cuestiones sociales, tales como el salario mínimo y la ampliación de la cobertura de la seguridad social, fueron definidas como prioridades que habrían incluirse en los planes nacionales de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza. El Consejo Nacional del Trabajo del Perú también está abordando cuestiones de seguridad y salud en el trabajo;</li> <li>■ Mongolia – en el contexto del seguimiento de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, los mandantes tripartitos acordaron abordar las cuestiones del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo, la política salarial y la gestión empresarial como medio para fortalecer al sector privado;</li> <li>■ Turquía – En las provincias de Gaziantep y Çorum se han formulado recomendaciones tripartitas para la promoción del empleo y la reducción de la incidencia del trabajo informal, así como compromisos concretos para la adopción de medidas en el plano local.</li> </ul> <p><i>(Se trata de una nueva meta.)</i></p> <p>74 ratificaciones de convenios sectoriales por parte de 27 Estados Miembros:</p> <p>C.22: Seychelles  C.23: Belice;  C.53: Turquía;  C.55: Belice, Turquía;  C.68: Turquía;  C.69: Turquía;  C.73: Seychelles, Turquía;  C.92: Belice, Turquía;  C.108: India, Turquía;  C.129: Estonia, Ucrania;  C.133: Belice, Turquía;  C.134: Belice, Turquía;  C.137: Nigeria, Federación de Rusia;  C.141: Albania;  C.146: Luxemburgo, Turquía;  C.147: Belice, Dominica, Estonia, Ghana, Hungría, Jordania, Perú, Seychelles;  C.151: Santo Tomé y Príncipe  C.152: Jamaica, Líbano, Federación de Rusia, Seychelles, Turquía;  C.153: Turquía;  C.155: Santo Tomé y Príncipe;  C.163: Bulgaria, Francia, Georgia;  C.164: Bulgaria, Francia, Turquía;  C.165: Filipinas;  C.166: Egipto, Francia, Turquía;  C.167: Uruguay;  C.178: Bulgaria, Francia, Luxemburgo, Nigeria;  C.179: Croacia, Francia, Nigeria;  C.180: Francia, Eslovenia, España, Luxemburgo, Seychelles;  C.181: Bélgica, Lituania, Uruguay;  C.184: Kirguistán, Santo Tomé y Príncipe, Suecia, Uruguay;  C.185: Francia, Hungría, Jordania, Nigeria.</p>

Indicadores de logro	Metas	Resultados
		<p>La OIT también observa que:</p> <p>Ocho Estados Miembros han ratificado el Protocolo al Convenio núm. 147: Belice, Bulgaria, Eslovenia, Estonia, Francia, Hungría, Letonia, Luxemburgo.</p> <p>Dos Estados Miembros han ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Artistas Intérpretes o Ejecutantes, los Productores de Fonogramas y los Organismos de Radiodifusión: Emiratos Arabes Unidos, Turquía.</p> <p><i>(Se trata de una nueva meta.)</i></p>

#### Promoción del empleo de la mujer y del diálogo social en Yemen

En Yemen, la OIT apoyó una mayor integración de las cuestiones relativas a la igualdad de género en los procesos de diálogo social y negociación colectiva. A través de procesos de diálogo social en los que participaban organizaciones de empleadores y de trabajadores y el Ministerio de Trabajo, se estableció por primera vez un marco tripartito para proseguir el diálogo sobre la igualdad de género. El marco tripartito contribuirá a la discusión de las cuestiones de empleo, la reducción de la pobreza y la puesta en práctica de la Estrategia Nacional de Empleo de la Mujer de Yemen.

## Evaluación de los programas InFocus

- 104.** La unidad de evaluación llevó a cabo su ronda final de evaluaciones independientes de los ocho programas InFocus. Las evaluaciones se centraron en la labor colectiva de la OIT para poner en práctica cuatro estrategias fundamentales.

### Programa InFocus sobre Trabajo Infantil (IPEC) – 2004

- 105.** Las estrategias mundiales y nacionales del IPEC respondían a un entorno muy complejo mediante la puesta en práctica de programas innovadores, sinergias de acción tripartita, respuestas flexibles a las situaciones nacionales y un énfasis en el establecimiento de un vínculo entre los conocimientos y las actividades. Es necesario proceder a nuevas articulaciones de la estrategia mundial del IPEC y volver a examinar su modalidad de cooperación técnica, a fin de reforzar la reorientación del Programa hacia intervenciones ante las instancias políticas superiores para abordar cuestiones en materia de política, institucionales y reglamentarias. También es necesario aportar mayor claridad al papel que desempeña el Comité Directivo Internacional del IPEC y desarrollar un modelo de gestión que integre mejor al IPEC en la programación y las estructuras ordinarias de la OIT.
- 106.** En 2005, el IPEC elaboró un plan de acción para seguimiento. El plan aborda la necesidad de reforzar la acción tripartita contra el trabajo infantil, de fortalecer las dimensiones del programa relativas al género, de dar una definición más detallada del marco basado en los resultados y de lograr una mejor integración de la planificación y la prestación de la cooperación técnica en el plano nacional.

---

## **Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) – 2004**

**107.** IFP/SKILLS introdujo importantes cambios en su estrategia de ejecución, con el fin de reequilibrar la distribución de los recursos entre los temas prioritarios. Ahora, el enfoque del Programa consiste en prestar apoyo, de manera más o menos equilibrada, en tres ámbitos: evolución de las políticas y los sistemas de formación; conocimientos prácticos y reducción de la pobreza en la economía informal, con énfasis en la empleabilidad de los jóvenes; y la gestión y reforma de las políticas y los sistemas de formación. Para responder a las recomendaciones de racionalización e integración de los temas de trabajo, el departamento realiza ahora exámenes internos de las propuestas del plan de trabajo. Entre las medidas de integración adicionales, cabe citar una colaboración más estrecha en relación con los DELP y los PTDP.

## **Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica (IFP/SES) – 2005**

**108.** La evaluación del IFP/SES puso de relieve el fundamento lógico y estratégico de la labor innovadora de la OIT en este ámbito. En el informe se destacaba la necesidad de integrar mejor la labor de investigación del Programa en otros programas de la OIT, y lograr que gran parte de la labor de investigación que éste lleva a cabo se traduzca en unas políticas de protección social que sean coherentes y viables desde el punto de vista político. Se recomendaba que la OIT colaborara con su base tripartita a fin de construir un consenso respecto de las políticas y los mensajes vinculados a la inseguridad socioeconómica. El Departamento de Seguridad Social y otros departamentos de la OIT aprovecharán los resultados de la labor en el ámbito de la seguridad socioeconómica para aplicarlos de manera apropiada en el plano nacional.

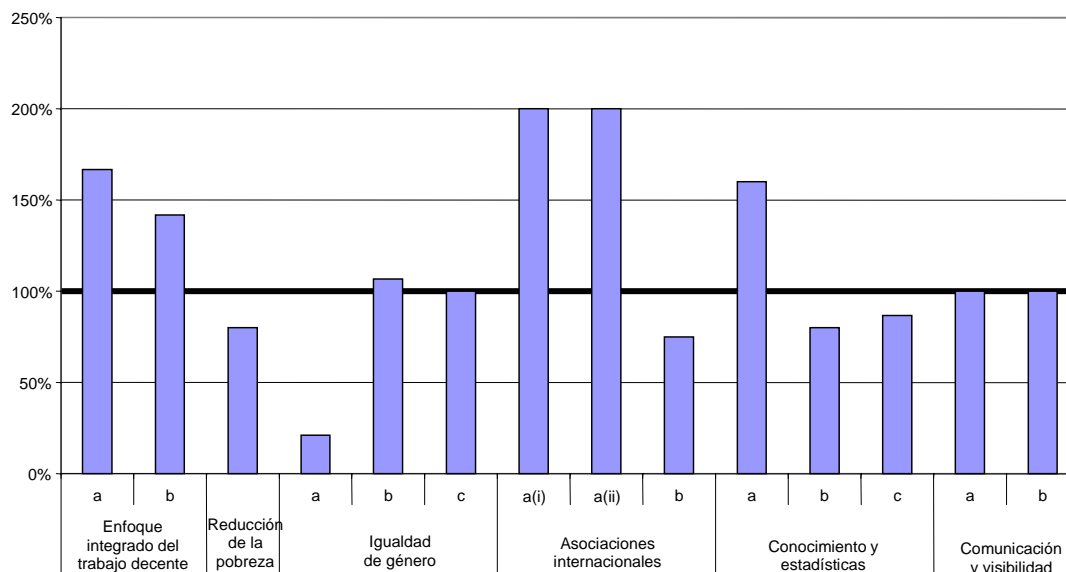
## **Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (IFP/DIALOGUE) – 2005**

**109.** En la evaluación del Programa IFP/DIALOGUE, se llegó a la conclusión de que la OIT era considerada de manera positiva en términos generales, que estaba bien situada en este ámbito técnico, y que está trabajando de manera eficaz y logrando resultados positivos en el plano nacional. En la evaluación, se indica que son necesarios una mayor dedicación a la cuestión de la globalización (incluida la responsabilidad social de las empresas), un renovado esfuerzo de investigación y una mejor integración de las capacidades en materia de inspección laboral y administración del trabajo. El sector abordará estas cuestiones a través de un proceso de reorganización.



## Objetivos de políticas

Porcentaje de metas alcanzadas: objetivos de políticas comunes



### Centro Internacional de Formación (Turín)

- 110.** El bienio 2004-2005 coincidió con los dos últimos años del Plan de Desarrollo Quinquenal del Centro. En el desempeño de su labor como responsable de la OIT en materia de formación, el Centro fortaleció su contribución a la estrategia de la OIT en materia de capacitación, aprendizaje y gestión del conocimiento. Más de 20.000 participantes (la mayoría de los cuales eran representantes de mandantes de la OIT) de más de 177 países participaron en 800 programas desarrollados por el Centro. Cerca de un 40 por ciento de las actividades se desarrollaron en las instalaciones de Turín, el 52 por ciento en el terreno, y el 8 por ciento a través de programas a distancia a través de la Internet. La proporción de actividades bipartitas y tripartitas se elevó en 2005 al 20 por ciento, y la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores alcanzó el 20 por ciento en 2004.
- 111.** El Centro concibió nuevos programas y planes de estudio para apoyar los objetivos estratégicos de la OIT, amplió y consolidó sus programas de postgrado, y siguió investigando nuevas maneras de prestar sus servicios. Por ejemplo, en colaboración con el Departamento de Integración de Políticas, el Centro concibió un programa de formación estructurado, destinado a reforzar la capacidad del personal de la OIT para prestar apoyo a los programas nacionales de trabajo decente y las estrategias de reducción de la pobreza. El Centro siguió ampliando sus servicios en el ámbito de la tecnología didáctica, y proporcionó asistencia para la creación de un número creciente de herramientas y plataformas electrónicas basadas en la web, que se utilizaban para impartir formación en contacto directo y para llegar a los participantes en cursos de enseñanza a distancia.

### Instituto Internacional de Estudios Laborales

- 112.** Durante el bienio 2004-2005, el programa de investigación del Instituto se concentró en dos proyectos: uno dedicado a la búsqueda de soluciones innovadoras a las cuestiones ligadas a la migración, y otro para investigar las repercusiones de los procesos e instituciones de diálogo social en la mejora de los resultados socioeconómicos. El programa de investigación también se dedicó al examen de las repercusiones del cambio industrial en el trabajo infantil. El Instituto siguió ofreciendo toda una gama de oportunidades educativas y de actos de

promoción, tales como los programas para profesores invitados, las conferencias de política social del Fondo del Premio Nobel de la Paz y los programas de alumnos invitados. Recurrió a su amplia red de profesores, instituciones académicas y centros de investigación para desarrollar sus programas de investigación y formación. Ello hizo que mejorara su imagen en los círculos especializados e incrementó los intercambios con una amplia comunidad de funcionarios, profesores y responsables interesados de universidades, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores.

## Oficina para la Igualdad de Género

- 113.** La OIT siguió promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo a través de la prestación de apoyo a escala de toda la Oficina para la integración sistemática de las cuestiones de género y mediante la mejora de su programación en relación con la igualdad de género. Esta labor se vio reforzada con la adopción durante la 92.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2004), de una resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, y por una decisión de Consejo de Administración de integrar sistemáticamente las inquietudes en relación con el género de las personas en todos los proyectos y programas de cooperación técnica de la OIT.
- 114.** La Oficina para la Igualdad de Género amplió la base de conocimientos de la OIT en materia de igualdad de género mediante la recopilación y el análisis de buenas prácticas de incorporación sistemática de las cuestiones de género en el mundo del trabajo. Esta labor incluyó la preparación y difusión de herramientas adaptadas para la integración sistemática de las cuestiones de género como, por ejemplo, una colección de herramientas para las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre buenas prácticas en materia de igualdad de género. En colaboración con otras unidades de la OIT y con las oficinas exteriores, la Oficina también recopiló datos cuantitativos fiables respecto del sexo y la condición de los participantes en las reuniones, seminarios y sesiones de formación de la OIT. Estos datos se utilizarán a fin de orientar la futura ayuda que se preste en el plano nacional para incrementar la representación de la mujer en las estructuras de toma de decisiones.
- 115.** El recurso a la metodología de las auditorías de género rebasó el ámbito de la OIT y se extendió a los mandantes. Una auditoría de género realizada para la Secretaría de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) supuso el primer esfuerzo a escala internacional de la OIT en este sentido. La OIT también fue pionera en el marco de la familia de las Naciones Unidas, al llevar a cabo dos rondas de auditorías de género en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentes en Zimbabwe. Las auditorías contribuyeron a que los organismos de las Naciones Unidas adoptaran medidas concretas para fortalecer su capacidad institucional en materia de género, tanto dentro del sistema como con los interlocutores nacionales de Zimbabwe.
- 116.** La utilización de fondos procedentes del superávit de 2000-2001 permitió a la OIT crear el Fondo Asociativo para la Igualdad de Género, que prestó asistencia a mandantes de 26 Estados Miembros para concebir estrategias y planes de acción destinados a fortalecer su capacidad institucional para la integración sistemática de las cuestiones de género en sus políticas y programas. Los fondos del superávit de 2000-2001 también se emplearon para contribuir a la celebración de una conferencia nacional en la República Islámica de Irán, que supuso la primera discusión política tripartita del país en relación con la igualdad de género y la promoción del empleo. También se utilizó parte de estos fondos para sensibilizar a los sindicatos respecto de las cuestiones de género, fomentar el espíritu empresarial de la mujer y, en Indonesia, brindar apoyo a las organizaciones de

empleadores y de trabajadores para integrar políticas de igualdad de oportunidades en materia de empleo en sus procedimientos habituales de funcionamiento.

#### Concepción de nuevos mecanismos para la integración sistemática de las cuestiones de género

En marzo de 2004, la OIT comenzó a utilizar un mecanismo innovador para llevar a la práctica su compromiso de integrar de manera sistemática las cuestiones de género en todos los programas de cooperación técnica de la Organización. A través de la creación de presupuestos para cuestiones de género, la OIT asignó fondos específicos en el marco de cada proyecto para abordar las cuestiones relacionadas con el género. El recurso a fondos diferenciados para las cuestiones de género es una innovación dentro del sistema de las Naciones Unidas, y está siendo experimentado en la actualidad en ocho proyectos de la OIT en 31 países. Muchos de estos proyectos han logrado una evidente mejora de sus resultados en lo que atañe a la ejecución que toma en consideración las cuestiones de género a todo lo largo del ciclo del proyecto.

Los presupuestos para cuestiones de género se utilizaron en proyectos destinados a reducir la incidencia del trabajo en régimen de servidumbre en la India, Pakistán, Nepal y Bangladesh. Se llevaron a cabo actividades específicamente relacionadas con el género, entre las que figuraban:

- programas de sensibilización sobre las cuestiones de género, destinados a los habitantes de aldeas (en especial, parejas) de Nepal para asegurarse de que los maridos apoyan las actividades generadoras de ingresos de sus esposas y ayudan a las mujeres a planificar y controlar el uso de sus ingresos adicionales;
- constitución y afianzamiento de grupos de ahorro y crédito integrados por mujeres pertenecientes a familias vulnerables frente a la servidumbre por deudas;
- creación de 50 grupos de hombres en la India, integrados por esposos o hijos de mujeres que pertenecen a grupos de ahorro y crédito. Se ayudó a estos grupos a mejorar su economía familiar tomando en consideración las cuestiones de género, mediante la limitación de los gastos de los hombres ligados a la compra de alcohol y tabaco y alentando a estos últimos a ahorrar para acontecimientos señalados y compras familiares concretas;
- promoción de la educación de las niñas y de los servicios familiares de atención de la salud en Pakistán.

El recurso a herramientas de integración sistemática de las cuestiones de género contribuyó a garantizar la promoción de la igualdad de oportunidades entre los destinatarios de ambos sexos y, a través del seguimiento y la evaluación, contribuyó a la evaluación de la eficacia de los proyectos.

## Comunicaciones

**117.** La OIT desarrolló y mejoró sus canales para comunicar a través de los medios de comunicación globales, y en especial de los medios de comunicación que no están presentes en Ginebra. El estrechamiento de los lazos entre las oficinas exteriores y entre el personal de dichas oficinas resultó de gran utilidad, y se han adoptado iniciativas para activar y mejorar la red de comunicaciones de las oficinas exteriores. Al tiempo que el trato con los medios de comunicación tradicionales sigue siendo un elemento clave de la labor del departamento, la concesión de una mayor importancia a las iniciativas de divulgación permitió extender la presencia de la OIT en nuevos canales y mejoró la capacidad de la Organización para difundir su mensaje entre los mandantes.

**118.** Se cambió la estructura del Departamento, con la incorporación de otros dos departamentos de la OIT, los de la biblioteca y las publicaciones. La integración del Servicio de Publicaciones, en especial, ha permitido prestar mayor atención a la calidad de las publicaciones de la OIT, así como a la necesidad de establecer unas políticas de garantía de calidad a escala de toda la Organización. Con este fin, el Departamento se sumó a los esfuerzos desplegados para el replanteamiento del alcance y la difusión de las publicaciones de la OIT, sin perder de vista el reforzamiento de las normas y procedimientos destinados a asegurarse de que sólo se distribuye al público materiales de alta calidad. A través del uso de un nuevo sistema de gestión de los contenidos para el sitio

web de la OIT, es probable que esta labor se extienda durante el próximo bienio al ámbito de los medios de comunicación electrónicos.

## **Integración de políticas**

- 119.** La OIT siguió promoviendo un enfoque integrado y coherente del Programa de Trabajo Decente para la configuración de las políticas sociales y económicas en los planos mundial, regional y nacional. Con la participación de los mandantes, de los interlocutores internacionales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la OIT presentó una iniciativa de coherencia política destinada a estudiar las posibilidades de colaboración respecto de las cuestiones ligadas al empleo en la economía global. Ello se ha traducido en un acuerdo con el Banco Mundial para llevar a cabo un proyecto conjunto de investigación sobre la economía informal en el África Subsahariana.
- 120.** En el plano nacional, se procedió al examen de los marcos para la integración de las políticas y los programas nacionales destinados a promover el trabajo decente, contando para ello con la participación de las oficinas exteriores y de otros departamentos técnicos de la sede, desarrollada a través del programa piloto de trabajo decente y el apoyo al proceso de los DELP en ciertos países clave. Partiendo de esta labor, la OIT concibió herramientas destinadas a los mandantes y al personal, y colaboró con las oficinas regionales para crear bases de datos y elaborar informes sobre las tendencias del empleo.
- 121.** La experiencia obtenida durante el bienio demostró que, cuando se dispone de incentivos financieros para financiar actividades integradas y coherentes, la participación es mucho más elevada y la labor resulta más eficaz; el acceso a recursos compartidos hubiera permitido a la Oficina obtener los máximos resultados en términos de la ejecución del Programa de Trabajo Decente como un todo coherente.

## **Oficina de Estadística (integración de las políticas)**

- 122.** La Oficina de Estadística siguió desarrollando su labor sobre la base de su experiencia y áreas de especialización reconocidas: la elaboración de normas estadísticas, la prestación de asistencia técnica y la recopilación y difusión de estadísticas laborales fiables y de alta calidad. La reducción de los recursos financieros y de personal repercutió de manera importante sobre la labor realizada y obligó a reducir o eliminar las actividades en varios ámbitos. Se introdujeron recursos electrónicos mejorados, tales como el acceso facilitado a las estadísticas de la OIT a través de un portal único en el sitio web de la Organización. El papel desempeñado por esta Oficina en la configuración del Indicador 11 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio fue un logro singular, que sirvió para mejorar la imagen de la OIT y asentar su conocimiento técnico especializado a efectos de la elaboración de indicadores para diversos objetivos.

## **Asociaciones internacionales**

- 123.** Las conclusiones de la Cumbre Mundial de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en 2005, consolidó de manera considerable la base para la promoción del trabajo decente como objetivo global. En su Documento final, la Cumbre ofreció un apoyo decidido al concepto de globalización justa, y sus participantes expresaron su determinación para convertir los objetivos del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes, en un objetivo fundamental de las políticas nacionales e internacionales, así como de las estrategias nacionales de desarrollo.

124. En el Documento final de la Cumbre también se indicaba que las medidas a este respecto debían abarcar la eliminación del trabajo forzoso y de las peores formas de trabajo infantil, tal y como los define la OIT en su Convenio núm. 182, y se expresa la determinación para lograr el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este reconocimiento de alto nivel demostró que el trabajo decente es un elemento esencial dentro del contexto político general, que implica una acción colectiva en pro del desarrollo, la seguridad y los derechos humanos.
125. El concepto de trabajo decente siguió avanzando en las labores del ECOSOC. Los discursos del Director General a la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC que tuvieron lugar en 2004 y 2005, así como las iniciativas diplomáticas bilaterales y multilaterales emprendidas en distintos planos, desembocaron en la selección del tema para la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC de 2006, que es el siguiente: «creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible».
126. La OIT prosiguió su colaboración con diversas organizaciones internacionales, incluidos el UNIFEM, el PNUD, la FAO y el OACNUR. Además, participó en las reuniones semestrales del Banco Mundial con las organizaciones sindicales internacionales, así como en diversas conferencias y estudios del Banco Mundial. La participación de la OIT en un equipo de tareas interorganizaciones sobre los niños y los conflictos armados desembocó en la inclusión de los Convenios núms. 182 y 29 de la OIT como instrumentos internacionales de derechos humanos que orientan la labor de las Naciones Unidas en este ámbito.
127. La estrecha relación de trabajo con las organizaciones y los órganos del sistema de las Naciones Unidas, y en especial con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos, prosiguieron en conexión con los convenios internacionales del trabajo de la OIT. La OIT colaboró con la OMS, la FAO y el Banco Mundial, especialmente en cuestiones de inspección del trabajo y derechos de las poblaciones indígenas.

**Objetivo operativo: Enfoque integrado del trabajo decente – Los mandantes de los Estados Miembros adoptan y aplican políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente**

Políticas integradas dentro del sistema multilateral – El debate político global está influido por la labor analítica de la OIT sobre políticas económicas y sociales integradas dentro del sistema multilateral.

a) Tres estudios analíticos de política ya publicados se discuten en foros políticos multilaterales.

Resultado: Cinco documentos analíticos sobre políticas fueron discutidos en foros multilaterales:

*Por una globalización justa – Crear oportunidades para todos* (el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización) se discutió en 13 foros políticos multilaterales, entre los que figuraban la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, la reunión del Consejo Europeo (jefes de gobierno), la Comisión Europea (Comité de las Regiones), el Comité Económico y Social Europeo y el Banco Mundial. Las discusiones en la Asamblea General de las Naciones Unidas dieron lugar a la adopción de una resolución que, entre otras cosas, daba instrucciones a la Organización para que estudiara el informe en el marco del examen exhaustivo de la aplicación de la Declaración del Milenio.

Se discutieron dos informes titulados «*How do trade union rights affect trade competitiveness?*» (¿Cómo afectan los derechos sindicales a la competitividad comercial?) y «*Active labour market policies around the world*» (Políticas activas del

<p><b>Políticas integradas para el trabajo decente</b> – Mandantes de los Estados Miembros que adoptan políticas integradas para lograr los objetivos de trabajo decente.</p>	<p>b) Mandantes de 12 Estados Miembros.</p>	<p>mercado de trabajo en el mundo) con ocasión de tres consultas técnicas y de una reunión de la Iniciativa de coherencia política sobre el crecimiento, el empleo de la inversión en la que participaron representantes de los siguientes organismos: DAES, UNCTAD, FISA, Banco Mundial, FMI, OMC, ONUDI, PNUD y FAO.</p>
		<p>El documento titulado «<i>The ILO and the follow-up of the World Summit in Social Development</i>» (La OIT y el seguimiento de la Cumbre Mundial sobre el desarrollo social) se discutió durante una reunión del ECOSOC y contribuyó a la adopción de una resolución en la que se afirmaba que el empleo con derechos debía constituir un elemento fundamental de cualquier estrategia de desarrollo.</p>
		<p><i>Financial openness, growth and employment</i> (Apertura financiera, crecimiento y empleo) fue discutido en el marco de una reunión del G24 (grupo de países en desarrollo) y de una reunión de la Iniciativa de coherencia política.</p>
		<p>Resultado: 17 Estados Miembros.</p>
		<p>A través del programa piloto de trabajo decente en siete Estados Miembros, los mandantes adoptaron y aplicaron un programa de trabajo decente integrado para el desarrollo de su marco político global nacional: Argentina, Bahrein, Bangladesh, Filipinas, Ghana, Kazajistán y Marruecos.</p>
		<p>Los 11 Estados Miembros siguientes iniciaron programas de trabajo decente integrados: Brasil, Costa Rica, India, República Islámica del Irán, Lesotho, Nicaragua, Pakistán, República Unida de Tanzania, Viet Nam, Zambia y Zimbabwe.</p>
		<p>Tres Estados Miembros han adoptado planes de acción en relación con el trabajo decente: Argentina, Burkina Faso y la República Unida de Tanzania.</p>

## **Objetivo operativo: Reducción de la pobreza – Los Estados Miembros incluyen los objetivos del trabajo decente en las políticas y programas nacionales encaminados a la reducción de la pobreza**

<p><b>Trabajo decente y reducción de la pobreza</b> – Estados Miembros que incluyen los objetivos del trabajo decente y facilitan la participación tripartita en las políticas y los programas nacionales de reducción de la pobreza.</p>	<p>20 Estados Miembros.</p>	<p>Resultado: 16 Estados Miembros.</p>
		<p>12 Estados Miembros incorporaron objetivos de trabajo decente y facilitaron la participación tripartita en los procesos nacionales de los DELP: Camboya, Etiopía, Ghana, Honduras, Indonesia, Kirguistán, Malí, Nepal, Pakistán, Sudán, República Unida de Tanzania y Viet Nam.</p>
		<p>Tres Estados Miembros integraron objetivos de trabajo decente y facilitaron la participación tripartita en las estrategias nacionales de reducción de la pobreza: China, Ecuador y Perú.</p>
		<p>Argentina fijó un objetivo para reducir el desempleo a menos del 10 por ciento, ampliar la seguridad social para abarcar a dos tercios de la población y lograr la erradicación del trabajo infantil en 2015.</p>

## Objetivo operativo: Igualdad de género – Los mandantes de la OIT adoptan medidas de acción positiva con el fin de lograr una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo

**Normas internacionales del trabajo sobre igualdad de género** – Estados Miembros que ratifican por lo menos un convenio adicional que sea específicamente pertinente en relación con la igualdad de género, así como los cuatro Convenios clave en materia de igualdad (núms. 100, 111, 156 y 183).

a) 25 Estados Miembros ratifican por lo menos uno de los Convenios clave núms. 100, 111, 156 y 183 durante el bienio, y diez Estados Miembros ratifican los cuatro Convenios clave en materia de igualdad.

Resultado: nueve Estados Miembros:

Ocho Estados Miembros han ratificado al menos uno de los convenios clave: Albania (Convenio núm. 183); Belarús (Convenio núm. 183); Comoras (Convenio núm. 111); Cuba (Convenio núm. 183); Djibouti (Convenio núm. 111); Lituania (Convenio núm. 156); Mauricio (Convenio núm. 156); Uganda (Convenios núms. 100 y 111).

Un Estado Miembro ha ratificado los cuatro convenios clave sobre la igualdad: Lituania.

**Cambios positivos en relación con la igualdad de género** – Los mandantes introducen cambios positivos en sus políticas, legislación, programas o instituciones con la finalidad de aportar mejoras significativas en lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

b) En 25-30 Estados Miembros, las políticas, la legislación, los programas y las instituciones de los mandantes contribuyen a lograr una mayor igualdad de género en lo que respecta a los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Resultado: 32 Estados Miembros: Azerbaiyán, Bangladesh, Brasil, Chile, Ecuador, Etiopía, Filipinas, Georgia, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Marruecos, México, Omán, Pakistán, Paraguay, Perú, Federación de Rusia, Rwanda, Sri Lanka, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Turquía, Uganda, Uruguay, Yemen y Zambia.

Cabe citar los siguientes ejemplos:

- una estrategia en materia de información y comunicaciones en el Yemen, que aboga por los derechos de las mujeres y aborda las percepciones y actitudes en relación con la mujer trabajadora;
- la creación de un plan de igualdad de oportunidades en el trabajo en el Uruguay;
- la integración, en la nueva legislación sobre el empleo y el trabajo de la República Unida de Tanzania, de proyectos de disposición para promover la igualdad de género y proteger la salud reproductiva de la mujer;
- la incorporación de cuestiones relativas a la igualdad de género en el Plan nacional para el trabajo decente de la República Islámica del Irán.

**Una representación equilibrada de los géneros** – Los mandantes de la OIT realizan mejoras mensurables en lo que se refiere a la representación de las mujeres en los niveles decisorios, con el fin de lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres.

c) Durante el bienio 2004-2005, se procederá a una evaluación precisa del número de mujeres y hombres que participan en las reuniones, los seminarios y las actividades de formación de la OIT con cargo a los recursos ordinarios y extrapresupuestarios, así como de su situación profesional.

Resultado: el número y la condición de las mujeres y hombres participantes en reuniones, seminarios y sesiones de formación de la OIT queda reflejado como sigue:

Participación desglosada por géneros durante el bienio:

	Gobierno	Trabajadores	Empleadores	Total
<b>Reuniones organizadas por la Oficina</b>				
Hombres	67%	52%	75%	62%
Mujeres	33%	48%	25%	38%
<b>CIT</b>				
Hombres	73%	82%	81%	77%
Mujeres	27%	18%	19%	23%
<b>Consejo de Administración</b>				
Hombres	70%	76%	90%	73%
Mujeres	30%	24%	10%	27%

Participación según el rango durante el bienio:

Rango	Género	Gobierno	Trabajadores	Empleadores	Total
Superior	Hombres	72%	72%	81%	75%
	Mujeres	28%	28%	19%	25%
Medio	Hombres	66%	68%	74%	69%
	Mujeres	34%	32%	26%	31%
Subalterno	Hombres	68%	42%	69%	60%
	Mujeres	32%	58%	31%	40%
Sin determinar	Hombres	52%	52%	75%	60%
	Mujeres	48%	48%	25%	40%

Las cifras para la participación según el rango se refieren a participantes de las Américas, África, Asia y Europa.

Todas las cifras se basan en la información recibida y no abarcan la totalidad de las reuniones de la OIT.

### **Objetivo operativo: Asociaciones internacionales – Los mandantes tripartitos y los interlocutores de la OIT a nivel internacional y regional apoyan las políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente**

Las conferencias globales promueven el trabajo decente  
– Las conclusiones de las conferencias globales y las declaraciones de política formuladas por las organizaciones de las Naciones Unidas, las instituciones de Bretton Woods y las organizaciones regionales que hacen referencia explícita a las políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente.

a), i) Tres documentos importantes sobre política internacional (de las Naciones Unidas, el Comité para el Desarrollo del Banco Mundial, y el G8, el G77, el G15 o la OCDE).

Resultado: Se hicieron referencias explícitas en diversos documentos políticos internacionales a las políticas económicas y sociales integradas que promueven el trabajo decente. Cabe señalar los seis ejemplos siguientes:

En la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (diciembre de 2004) se reconocía la contribución que suponía el informe de la Comisión Mundial al logro de una globalización integradora y justa.

La resolución del ECOSOC (febrero de 2005) y la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social afirmaron que el empleo con derechos debería constituir un elemento fundamental de cualquier estrategia de desarrollo.

Las conclusiones de la reunión del Consejo de la Unión Europea (a escala de los jefes de gobierno) apoyaron el concepto del trabajo decente, y se publicó en mayo de 2004 un comunicado sobre la dimensión social de la globalización a efectos de la promoción del trabajo decente para todos.

El 49.º período de sesiones de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de las mujeres (CSW), celebrado en febrero y marzo de 2005, refrendó una resolución sobre el progreso económico de las mujeres en la que se pedía a los Estados Miembros que acabaran con la discriminación en los mercados de trabajo, las prácticas laborales y el lugar de trabajo.

El Documento final de la Cumbre del mes de septiembre de 2005 expresó un firme apoyo a la globalización justa y la determinación de los participantes en la Cumbre para lograr que las metas del trabajo decente para todos se convirtieran



<p><b>Promoción del trabajo decente</b> – Las asociaciones constituidas entre los mandantes de la OIT y las organizaciones multilaterales, los donantes y las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los parlamentarios y los grupos con una base religiosa, apoyan el Programa de Trabajo Decente a nivel internacional y regional, y garantizan una financiación equilibrada del programa de cooperación técnica de la OIT.</p>	<p>a), ii) Dos iniciativas regionales (ya sea con la Unión Africana, la NEPAD y la SADC en África, una de las distintas agrupaciones subregionales en las Américas, o la APEC y la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional en Asia y el Pacífico) manifiestan su apoyo a las políticas de trabajo decente.</p> <p>b) Dos asociaciones a nivel internacional y una a nivel regional.</p>	<p>en un objetivo central tanto de las políticas nacionales e internacionales como de las estrategias para el desarrollo.</p> <p>Resultado: diversas iniciativas regionales expresaron su apoyo a las políticas de trabajo decente. Cabe citar los cuatro ejemplos siguientes:</p> <p>Los ministerios de trabajo de la Comunidad de África Oriental (Kenya, República Unida de Tanzania, Uganda) acordaron apoyar los esfuerzos destinados a promover la Declaración de Ouagadougou y se pusieron de acuerdo sobre una integración más sistemática de las cuestiones laborales y relativas al empleo en los ODM y los DELP.</p> <p>Declaraciones de las conferencias regionales del MERCOSUR (2004), la CAN (2004) y el SICA (2005).</p> <p>La OIT y la CEDEAO firmaron un memorando de entendimiento destinada a consolidar las bases para la futura labor sobre la dimensión social de la integración regional.</p> <p>Los ministros de trabajo de la ASEAN acogieron con agrado el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y solicitaron la realización de nuevos estudios y la formulación de propuestas sobre la aplicación de las recomendaciones del Informe en el contexto de la integración regional.</p> <p>Resultado: tres asociaciones internacionales:</p> <p>Asociación con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer: copatrocinio de una publicación titulada «<i>Women, work and poverty, Progress of the world's women</i>».</p> <p>Asociación con la ASEAN: realización de una investigación conjunta sobre las implicaciones laborales y en materia de empleo del Acuerdo de Libre Comercio de la ASEAN para cuatro países.</p> <p>La asociación con el Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos (MMTC) desembocó en el refrendo del Programa de Trabajo Decente por parte del Congreso de la MMTC, con una referencia explícita a la OIT (mayo de 2004).</p>
---	---	---

### **Objetivo operativo: Conocimientos y estadísticas – Las políticas encaminadas a promover y lograr el trabajo decente se basan en informaciones fiables y estadísticas desglosadas por sexo**

<p><b>Programas nacionales de estadística</b> – Sistemas nacionales de estadística que incorporan estadísticas desglosadas por sexo relativas al trabajo decente, como parte integrante de los programas nacionales de estadística.</p>	<p>a) 15 Estados Miembros.</p>	<p>Resultado: 23 Estados Miembros.</p> <p>Tres estados miembros incorporaron las estadísticas desglosadas por género a su programa nacional de estadísticas: Chile, Etiopía, Yemen.</p> <p>20 Estados Miembros mejoraron la producción de estadísticas desglosadas por géneros en relación con el trabajo decente, las cuales se integraban en sus sistemas nacionales de estadísticas respectivos: Alemania, Argelia, Bosnia y Herzegovina, Chile, China, Egipto, Etiopía, Ghana, Indonesia, Marruecos, Mauricio, República de Moldova,</p>
---	--------------------------------	--

**Conocimientos y estadísticas para la formulación de políticas** – Instituciones nacionales e internacionales que utilizan la información de la OIT y las estadísticas desglosadas por sexo para formular y supervisar políticas y programas que promueven el trabajo decente.

b) Instituciones de 20 Estados Miembros y hasta 5 instituciones internacionales.

Namibia, Paraguay, Polonia, Qatar, Federación de Rusia, Túnez, Turkmenistán y Viet Nam.

La OIT también observa que Estados Miembros de África (20), América Latina y el Caribe (13), Asia (14) y Europa (10) reforzaron mediante la formación su capacidad para producir este tipo de estadísticas.

Resultado: 12 Estados Miembros y nueve instituciones internacionales.

Argentina, Brasil, Chile, Perú y Uruguay emplearon estadísticas desglosadas por géneros a fin de medir los progresos realizados en relación con los programas de empleo y los programas de igualdad de oportunidades.

Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Macedonia, República de Moldova, Serbia y Montenegro produjeron folletos en los que se incluían datos desglosados por géneros que se utilizaron para la formulación de políticas de empleo que tomaran en consideración las cuestiones de género.

UNSD, PNUD, UNIFEM, FAO, OCDE y el Banco Mundial emplearon en informes relativos a la igualdad de género estadísticas de la OIT relacionadas con el empleo formal e informal y la legislación.

Las estadísticas de la OIT publicadas en *Panorama Laboral* y en otros informes regionales de la Organización se citaron en el informe regional sobre los ODM elaborado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y las Naciones Unidas.

En el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Declaración del Milenio se citaron las estadísticas de la OIT recopiladas en más de 100 países respecto del indicador 11 de los ODM, que se refiere a la igualdad de género.

En el informe del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (UNDESA) sobre la aplicación de los ODM se utilizaron los argumentos aplicables a las cuestiones de género que había concebido la OIT con el fin de asignar valores a los países para los que no se disponía de datos, así como las estimaciones mundiales y regionales.

Resultado: 13 Estados Miembros emplean indicadores de trabajo decente para medir los progresos respecto del objetivo del trabajo decente:

Azerbaiyán, Bahrein, Bangladesh, Filipinas, Guatemala, Kazajistán, Malí, México, República de Moldova, Qatar, Sudán, Ucrania y Uganda.

En el plano regional, se han creado dos bases de datos estadísticos en América Latina y en Asia a fin de determinar las tendencias del trabajo decente.

**Estadísticas sobre trabajo decente destinadas a los mandantes** – Mandantes de los Estados Miembros que evalúan sus progresos en relación con el trabajo decente utilizando estadísticas desglosadas por sexo e indicadores estadísticos.

c) Mandantes de 15 Estados Miembros.

## Objetivo operativo: Comunicación y visibilidad – Las propuestas y los mensajes de la OIT influyen en la opinión pública y en los puntos de vista de los principales encargados de adoptar decisiones

La OIT en los medios de comunicación – Referencias y citas de la OIT que aparecen en los medios de comunicación.

a) Referencias que aparecen en publicaciones especializadas, medios de comunicación destinados al público en general, medios de comunicación en el ámbito laboral (organizaciones de trabajadores) y medios de comunicación de los empleadores (incrementos en relación con una base de referencia que se determinará en 2003).

Sobre la base de comparaciones mensuales (mayo, junio y julio) de 2003 a 2005, se observa a escala mundial un aumento medio del 154 por ciento del número de reportajes de medios de comunicación en que se mencionaba a la OIT de manera favorable.

Los recortes de prensa archivados en relación con el Informe global sobre la Declaración pasaron de 204 páginas en 2003 a 310 páginas en 2005.

El número de reportajes de la serie «*CNN World Report*» de la cadena CNN que trataban de contenidos de la OIT, así como las noticias de la OIT en vídeo, pasaron de 20 en 2003 a casi 50 en 2005.

La OIT en Internet – Número de descargas efectuadas desde el sitio Internet de la OIT.

b) Descargas (incremento en relación con una base de referencia que se determinará en 2003).

En las comparaciones mensuales correspondientes al mes de junio, el número total de accesos («hits») al sitio web de la OIT pasaron de 20,17 millones en julio de 2003 a 30,51 millones en julio de 2005, lo cual supone un aumento del 50 por ciento.

Sobre la base de las comparaciones de días «típicos» en julio de 2003 y junio de 2005, el número de archivos descargados a partir del sitio web de la OIT pasó de 255.000 a 339.000. El tamaño total de las descargas diarias de archivos pasó de unos 15 gigabytes a casi 50 gigabytes.

### Impulsar la competitividad en la industria del vestido de Marruecos

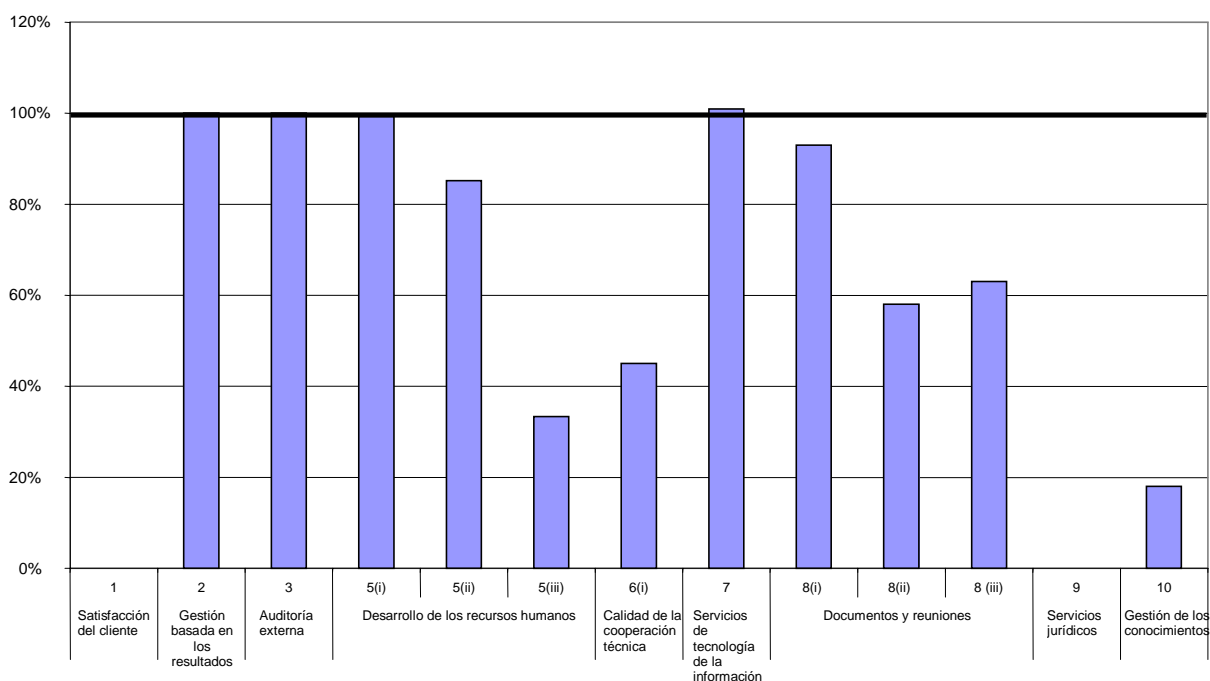
Desde 2002, la OIT ha estado colaborando con los interlocutores sociales de Marruecos para ayudar a la industria textil y del vestido de este país a adaptarse a la creciente competencia internacional que cabía prever a raíz de la desaparición del AMF. Con la ayuda de la OIT, los interlocutores tripartitos formularon y adoptaron un plan nacional de acción que incorporaba factores económicos y sociales determinantes a efectos de la mejora de la productividad. La puesta en práctica del plan se inició durante el bienio, y entre los resultados obtenidos cabe señalar los siguientes:

- institucionalización de reuniones tripartitas periódicas para examinar los avances y los problemas suscitados en relación con la ejecución del plan nacional de acción;
- creación de una nueva institución de diálogo social bipartita para el seguimiento de la evolución del sector del vestido;
- una evaluación de la situación relativa al trabajo infantil en el sector;
- la formulación de una estrategia de género para apoyar la puesta en práctica del plan nacional de acción;
- la recopilación y experimentación práctica de un conjunto de herramientas en materia de competitividad, productividad y trabajo decente;
- la realización de experimentos piloto sobre un enfoque basado en la atribución de un papel más importante a las empresas en lo que atañe a la formación de su personal;
- la movilización de fondos extrapresupuestarios para apoyar la ejecución del plan de acción nacional.

Será preciso avanzar en la ejecución y el seguimiento para poder valorar en su justa medida la eficacia de las políticas y estrategias para la recuperación de competitividad a través del trabajo decente.

## Gobernanza, apoyo y gestión

Porcentaje de metas alcanzadas: gobernanza, apoyo y gestión



Nota: Los resultados de los indicadores 4 y 6(ii) no se incluyen en el gráfico que precede debido a que no se pudo determinar un resultado cuantitativo.

## Gobernanza

**128.** El Sector de Gestión y Administración (MAS) fue creado en octubre de 2004. Este nuevo sector abarca el Departamento de Servicios Financieros (FINANCE), la Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM), el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Administración Interior (INTER), la Oficina de Informática y Comunicaciones (ITCOM) y la Unidad de Evaluación (EVAL). La creación del Sector MAS, con un Director Ejecutivo responsable del grueso de las funciones de gestión y de apoyo de la organización, tiene por finalidad mejorar la gobernanza interna e impulsar procesos más coherentes para lograr una mayor eficacia y eficiencia en este ámbito.

**129.** Durante el bienio de 2004-2005 se utilizaron técnicas de gestión basadas en los resultados para reforzar la transparencia y la precisión de la información disponible para los procesos de gobernanza. Esto incluyó la mejora de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, mediante la inclusión de enunciados más concretos de los resultados y los indicadores y una vinculación más clara de los recursos, tanto con cargo al presupuesto ordinario como extrapresupuestarios, con los objetivos. Estas mejoras se incorporaron en el sistema IRIS a fin de garantizar que la información sobre la aplicación constituya una mejor base para las decisiones del Consejo de Administración. El desarrollo de los programas de trabajo decente por país implica una participación cada vez mayor de los mandantes locales de la OIT a la hora de tomar decisiones acerca de las prioridades. Los cambios introducidos en el sistema IRIS permitirán vincular mejor los recursos con las necesidades de las unidades, tanto de la sede como del terreno, y con los recursos extrapresupuestarios.

- 130.** En el ámbito de la gobernanza de las tecnologías de la información (TI), ITCOM comenzó a formalizar y documentar todos los procesos informáticos que se llevan a cabo en la OIT de acuerdo con normas establecidas, tales como ITIL (IT Infrastructure Library) y COBIT (Control Objectives for Information and related Technology). La gobernanza oficial en materia de TI definirá y precisará todas las relaciones y procesos que controlan directamente las iniciativas y actividades informáticas de la OIT en el ámbito de las tecnologías de la información, con el fin de ayudar a la OIT a alcanzar sus objetivos estratégicos.
- 131.** El Departamento de Relaciones, Reuniones y Documentos mantuvo un equilibrio entre la mejora, la calidad y la eficiencia de los servicios. La entrega a tiempo de los documentos para las reuniones de la OIT supuso un desafío, y se está trabajando actualmente para mejorar los procedimientos y procesos en este ámbito. Aunque hubo algunas demoras, el 93 por ciento de los documentos del Consejo de Administración se elaboraron a tiempo. Se está ultimando la preparación de un documento sobre la política de servicios en materia de documentos, en el cual se hará hincapié en la longitud que debe tener el texto final aprobado y en la entrega del mismo al departamento dentro de los plazos fijados. Está en curso la creación de un sistema de planificación y seguimiento de los documentos, y para la reunión de noviembre de 2005 del Consejo de Administración se puso a prueba la distribución electrónica de documentos. A fin de determinar los aspectos que requieren mejoras, en 2005 se redactó un documento para llevar a cabo una encuesta a fin de medir la satisfacción de los clientes, la cual será efectuada en el próximo bienio.
- 132.** La Oficina del Consejero Jurídico (JUR) apoyó la labor normativa de la OIT, proporcionó asesoramiento al Director General de la OIT y a las unidades de la misma, así como a los órganos rectores y a los mandantes. El departamento correspondiente participó en la elaboración en curso de una base de referencia para evaluar la eficacia de los servicios jurídicos, la adopción oficial de una bandera de la OIT y de un reglamento para regir su utilización, el establecimiento de un marco jurídico que permita a la OIT aportar su contribución a la elaboración de las normas ISO, y negociaciones para garantizar una protección jurídica suficiente para la Oficina de la OIT en Etiopía. Como parte del proceso en curso para facilitar el intercambio de conocimientos con las unidades de la OIT, la Oficina del Consejero Jurídico (JUR) preparó un manual para la redacción de instrumentos de la OIT, creó una base de datos electrónica sobre la verificación de poderes de los delegados, revisó su sitio web y elaboró un boletín en línea que permite a los mandantes formular preguntas sobre las reglas del Consejo de Administración. Durante el bienio se registró un aumento de la demanda de servicios jurídicos, especialmente con respecto a las nuevas formas de movilización de recursos y los procesos de elaboración de normas. La colaboración con otras unidades de la OIT y con el Centro de Turín fue fundamental para que el departamento pudiese proporcionar un alto nivel de asistencia.

## **Servicios de gestión**

- 133.** El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos logró reducir de manera considerable la incidencia de las reclamaciones en el lugar de trabajo e incrementó la rapidez con la cual se llenaron los puestos vacantes. En promedio, las vacantes se llenaron en un lapso de 149 días y la incidencia de las reclamaciones en el lugar de trabajo disminuyó en un 80 por ciento con respecto a los niveles de 2002-2003. El Departamento también obró para mejorar la representación de las mujeres en los grados más altos, la cual aumentó durante el bienio. En el contexto de su labor para abordar los objetivos de la Oficina en relación con el equilibrio de género, el Departamento identificó a las unidades en las cuales no hay un equilibrio en la representación de los géneros y colaboró con los directores para mejorar la situación al respecto tan pronto se presentara la oportunidad. En colaboración con los superiores jerárquicos, el programa de desarrollo de las capacidades

de gestión y liderazgo identificó a miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos para que recibieran formación en materia de gestión y realizaran tareas conducentes a dicho desarrollo, entre los cuales las mujeres estuvieron plenamente representadas. En noviembre de 2005, se presentó al Consejo de Administración la estrategia de la OIT en materia de recursos humanos para 2006-2009. En dicha estrategia se establecen una serie de objetivos y metas para seguir la marcha de su aplicación.

- 134.** El desarrollo y puesta en práctica del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) constituyó el principal centro de atención del Departamento de Servicios Financieros (FINANCE) durante el bienio. Aunque dicho Departamento siguió proporcionando un amplio apoyo a las actividades llevadas a cabo en la Oficina con cargo a recursos extrapresupuestarios, fue difícil seguir el ritmo de la creciente demanda de servicios en ese ámbito.

### **La formulación estratégica del presupuesto y la OIT**

- 135.** En este bienio se puso en práctica el enfoque de los programas de trabajo decente por país para la programación y aplicación. Asimismo, se integró una nueva función de IRIS — planificación de la aplicación — en el módulo de gestión estratégica para facilitar la planificación en el plano de los países y la planificación del Programa y Presupuesto para 2006-2007. Al permitir una programación conjunta a escala de toda la OIT y en el plano de los países, este nuevo aspecto mejora la formulación estratégica del presupuesto con miras a una mejor planificación y ejecución de las tareas en el terreno. El sistema IRIS se perfeccionará aún más al incorporársele un nuevo módulo para el seguimiento de la aplicación y la elaboración de informes al respecto.
- 136.** Mediante la utilización del sistema IRIS, la planificación de la aplicación para 2006-2007 se centró en mayor medida en las prioridades y los resultados de los programas por país en las dos formas siguientes: en primer lugar, vinculando la elaboración de programas de trabajo decente por país con los resultados, los indicadores y las metas del Marco de Políticas y Estrategias; en segundo lugar, haciendo participar y colaborar al personal de la Oficina en la planificación y asignación de los presupuestos operativos a fin de armonizarlos con los resultados por país. Una fuente común de información accesible a través de IRIS respaldará una elaboración y presentación transparente de informes sobre el desempeño basado en los resultados, y específicamente en la utilización de recursos asignados a los países para alcanzar los resultados previstos en los programas de trabajo decente por país. Esto también reforzará los conocimientos de la Oficina sobre la manera de medir con mayor precisión el desempeño, y por consiguiente también redefinir los resultados estratégicos y los indicadores para el Programa y Presupuesto para 2008-2009.
- 137.** En 2005, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas (DCI) llevó a cabo una evaluación independiente de la aplicación por parte de la OIT de la formulación estratégica del presupuesto. Dicha Dependencia señaló los progresos considerables realizados por la OIT durante los últimos tres bienios en cuanto a modificar sus prácticas orgánicas para adoptar un enfoque basado en los resultados. En el informe se indicó además la necesidad de mejorar las definiciones y la medición de los logros, y de proseguir el desarrollo de IRIS como sistema de apoyo a la gestión basada en los resultados. La DCI también recomendó que la OIT incrementase sus esfuerzos con miras a establecer programas de trabajo decente por país como medio de facilitar un diálogo nacional más eficaz y una planificación y movilización de recursos a más largo plazo. La respuesta de la Oficina incluye medidas para racionalizar las estructuras, lograr que la formulación del presupuesto sea más transparente y ajustar más la medición de los logros.

## Servicios de apoyo

**138.** La Oficina de Informática y Comunicaciones siguió mejorando su infraestructura y la prestación de servicios basados en la web a los mandantes y al público en general. La introducción de nuevas tecnologías, tales como la instalación de una red de zonas de almacenamiento de datos, permitió lograr una mayor eficiencia y ahorrar recursos. La utilización de herramientas basadas en Internet para diagnosticar y resolver problemas en las redes en el terreno redujo la necesidad de efectuar misiones costosas para realizar esa tarea *in situ*. A pesar de estos progresos, hay una necesidad cada vez mayor de centralizar el apoyo en materia de tecnología de la información.

### Objetivo operativo: La OIT aprovecha al máximo sus recursos a fin de alcanzar sus objetivos mediante mejores prácticas en todos los aspectos de la gobernanza, el apoyo y la gestión

Indicador	Meta	Resultados
<p>1. Satisfacción del cliente – Satisfacción del cliente respecto de los servicios prestados por las unidades de gobernanza, apoyo y gestión.</p>	<p>Se establecerá una base de referencia mediante la primera encuesta, y se definirá una meta en relación a instrumentos comparables empleados en otros organismos especializados de las Naciones Unidas.</p>	<p>Si bien no se han elaborado bases de referencia, se redactaron preguntas con miras a una encuesta común sobre la satisfacción del cliente, que se pusieron a prueba en una experiencia piloto realizada en 2005. Se establecerán parámetros a partir de los resultados de dicha encuesta, que se pondrán en práctica en 2006.</p> <p>Entre los ejemplos de encuestas llevadas a cabo por distintos departamentos durante el bienio se incluyen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ RELCONF llevó a cabo encuestas sobre la satisfacción con sus servicios de los participantes en las reuniones de la CIT de 2004 y 2005 con los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>2004: el 94,3 por ciento opinó que los servicios eran buenos o muy buenos;</li> <li>2005: el 95,9 por ciento opinó que los servicios eran buenos o muy buenos.</li> </ul> </li> </ul> <p>Los delegados se manifestaron en general satisfechos con los servicios que se les habían proporcionado. Los aspectos más importantes respecto de los cuales señalaron la necesidad de introducir mejoras fueron los siguientes: el acceso a Internet, la limpieza de las instalaciones y la disponibilidad de servicios de restauración. Otros aspectos mencionados se refirieron primordialmente a la necesidad de mejorar el servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ En 2004, la unidad de compras y contratos llevó a cabo una encuesta sobre la satisfacción del cliente con los servicios de las oficinas exteriores. Las respuestas indicaron que los usuarios estaban en general satisfechos con los servicios y permitieron identificar los siguientes aspectos para efectuar mejoras: difusión de procedimientos operativos claros, formación en materia de metodología, apoyo en materia de contratos e introducción de acuerdos globales en relación con las compras y los contratos.</li> </ul>
<p>2. Gestión basada en los resultados – Aplicación metódica de la gestión basada en los resultados en las actividades de la OIT.</p>	<p>Puesta en marcha de los principales subsistemas (IRIS, evaluación de proyectos, programación por país) para finales del bienio.</p>	<p>El módulo de «gestión estratégica» de IRIS está en pleno funcionamiento con respecto a tres aspectos de la gestión basada en los resultados. El módulo de «Programa y Presupuesto» (P&amp;B) se utilizó para elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2006-2007, el módulo relativo a la «gestión de la aplicación» proporcionó información en línea y en</p>

Indicador	Meta	Resultados
		<p>tiempo real con respecto al presupuesto y a las funciones de gestión del presupuesto, y el módulo de «planificación de la aplicación» se está aplicando para redactar planes detallados por país para 2006-2007.</p>
		<p>Se ha introducido la programación por país en toda la OIT y este enfoque se pondrá plenamente en práctica en 2006-2007. A este respecto, se han elaborado una guía y de un sitio web y se ha suministrado formación y orientación al personal. Asimismo, se exigió a todos los países en los cuales la OIT desplegará actividades en 2006-2007 que completaran un nivel mínimo de programación por país para finales de 2005.</p>
		<p>La Dependencia Común de Inspección de la Naciones Unidas llevó a cabo una evaluación externa de la formulación estratégica del presupuesto, la cual fue examinada en la 294.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración.</p>
<p><b>3. Comprobación externa de las cuentas –</b> Aceptación por el Consejo de Administración del informe del Auditor Externo.</p>	<p>Un informe del auditor externo sin observaciones.</p>	<p>En mayo de 2004, se recibió un dictamen de auditoría sin observaciones con relación a los estados financieros de 2002-2003. El dictamen del auditor externo y el informe correspondiente al período de 2004-2005 se recibirán en mayo de 2006.</p>
<p><b>4. Ahorros con respecto a parámetros de comparación –</b> Lograr ahorros en los costos de las operaciones logísticas de la OIT con respecto a determinados niveles comparativos.</p>	<p>Logro de los ahorros previstos en las actuales Propuestas de Programa y Presupuesto para 2004-2005.</p>	<p>Se examinó constantemente el costo de las operaciones logísticas y se procuró activamente encontrar proveedores alternativos. Dada la rapidez con que cambia el mercado, se firmaron contratos de menor duración con muchos proveedores. Si bien no se han establecido aún parámetros de comparación oficiales, una estrecha colaboración con otras organizaciones internacionales permitió contar con una base sólida para la comparación.</p>
<p><b>5. Desarrollo de los recursos humanos –</b> Un sistema de gestión y desarrollo de los recursos humanos que asegure que la OIT disponga del mejor personal que sea posible para llevar a cabo sus tareas y una disminución progresiva del número de quejas relativas al lugar de trabajo.</p>	<p>i) Cubrir las vacantes en un plazo medio de cinco meses, mediante un proceso transparente y basado en méritos;</p> <p>ii) lograr una proporción de al menos 33 por ciento de mujeres calificadas en los grados más altos, en especial P5 y superiores, y</p> <p>iii) reducir a un 40 por ciento respecto de 2002-2003 el número de quejas relativas a políticas, reglas y procedimientos.</p>	<p>Las vacantes se cubrieron en promedio en 149 días.</p> <p>Al 31 de diciembre de 2005, el 29,2 por ciento de los funcionarios en los grados más altos eran mujeres. Los aumentos más importantes se han registrado en los niveles de Director Ejecutivo/Director Regional seguidos en proporción por los grados de D1 y D2.</p> <p>El número de quejas se redujo al 83,3 por ciento del total correspondiente a 2002-2003. En 2004-2005, el Comité Paritario (de enero a septiembre de 2004) y la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (de octubre de 2004 a diciembre de 2005) recibieron 40 casos, en comparación con 48 casos en 2002-2003.</p>



Indicador	Meta	Resultados
<p><b>6. Calidad de la cooperación técnica –</b> La cooperación técnica financiada con cargo a recursos extrapresupuestarios se basa en propuestas de proyecto bien formuladas que demuestran una mejor articulación con el Programa de Trabajo Decente y la adhesión a los criterios de gestión de los ciclos de proyectos.</p>	<p>i) Todas las propuestas de proyecto han de someterse a una evaluación previa a su ejecución;</p> <p>ii) mayor integración y coherencia entre los programas extrapresupuestarios y los programas con cargo al presupuesto ordinario (se establecerán parámetros de comparación).</p>	<p>Todas las propuestas de proyectos de cooperación técnica aprobadas mediante el mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica (TC-RAM) fueron evaluadas por un grupo de expertos independientes. Los proyectos del IPEC fueron también evaluados sistemáticamente. En general, entre el 40 y el 45 por ciento de los nuevos proyectos han sido sometidos a un proceso formal de evaluación. Los proyectos restantes fueron evaluados de manera informal por Cooperación para el Desarrollo (CODEV) según los casos.</p> <p>Se está examinando el mecanismo utilizado actualmente para la evaluación de todos los proyectos, y se establecerán claramente las funciones y responsabilidades de las unidades técnicas y las oficinas exteriores. Las oficinas exteriores evaluarán los proyectos con respecto a su pertinencia para el país de que se trate y su contribución al PTDP correspondiente. La calidad de las propuestas se mejorará aún más gracias a la realización de seminarios de formación y la finalización del manual sobre cooperación técnica.</p>
<p><b>7. Servicios de TI –</b> Disponibilidad de la red de tecnologías de la información de la OIT y de todos los servicios centralizados de TI.</p>	<p>Todos los servicios de TI centralizados están operativos al menos el 99 por ciento del tiempo durante las horas de oficina.</p>	<p>Para el período de enero a diciembre de 2005 se midió una disponibilidad promedio del 99,96 por ciento. Esta medición se efectuó respecto de períodos de 24 horas, y no solamente durante las horas de oficina.</p>
<p><b>8. Documentos y reuniones –</b> Disponibilidad puntual de los documentos y prestación de servicios de calidad a las reuniones y conferencias.</p>	<p>i) Los documentos del Consejo de Administración deben encontrarse en poder de sus miembros a más tardar 15 días antes de su discusión;</p> <p>ii) los documentos de la CIT y de las reuniones regionales deben llegar a las delegaciones en los plazos previstos por los reglamentos respectivos, y</p>	<p>2004: el 92 por ciento de los 443 documentos que se elaboraron se entregaron a tiempo.</p> <p>2005: el 94 por ciento de los 532 documentos que se elaboraron se entregaron a tiempo.</p> <p>(Los documentos del Consejo de Administración se elaboran en tres idiomas, y determinados documentos también en cuatro idiomas adicionales).</p> <p>CIT-92 (2004): se elaboraron 82 documentos (en siete idiomas); el 45 por ciento de ellos (o sea, 37 documentos) se entregaron a tiempo.</p> <p>CIT-93 (2005): se elaboraron 72 documentos (en siete idiomas); el 47 por ciento de ellos (o sea, 34 documentos) se entregaron a tiempo.</p>

Indicador	Meta	Resultados
		<p>CIT-94 (marítima): se elaboraron 28 documentos (en siete idiomas); el 79 por ciento de ellos (o sea, 22 documentos) se entregaron a tiempo.</p> <p>Séptima Reunión Regional Europea: se elaboraron 10 documentos (dos documentos en cinco idiomas; los demás en tres idiomas); el 20 por ciento (o sea, dos documentos) se entregaron a tiempo.</p> <p>Decimocuarta Reunión Regional Asiática: (aplazada): se elaboraron seis documentos; todos ellos se entregaron a tiempo.</p> <p>Nota: estas cifras reflejan todos los documentos en todos los idiomas, salvo aquellos respecto de los cuales se hicieron excepciones en relación con las disposiciones constitucionales a raíz de decisiones tardías del Consejo de Administración.</p> <p>El 63 por ciento de los 46 documentos elaborados (o sea, 29 documentos) se entregaron a tiempo.</p>
<p>9. <b>Servicios jurídicos –</b> Prestación de servicios jurídicos adecuados a la Organización y la Oficina de forma oportuna, y protección de los intereses jurídicos de la Organización.</p>	<p>iii) los documentos para las reuniones sectoriales y/o las reuniones técnicas deberán encontrarse en poder de los participantes a más tardar un mes antes de cada reunión.</p> <p>Junto con la primera encuesta se establecerá una base de referencia, y se elaborará una meta tomando en consideración lo que se hace en otros organismos especializados de las Naciones Unidas comparables a la OIT.</p>	<p>Esto se abordará en la encuesta general y, por consiguiente, aún está pendiente (véase el indicador 1).</p>
<p>10. <b>Gestión del conocimiento –</b> Se aplican métodos comunes para la organización y la gestión de la base de conocimientos de la OIT, a fin de facilitar el acceso a la gran variedad de información sobre temas relacionados con la OIT.</p>	<p>En la sede de la OIT y en las oficinas en el terreno se utilizan métodos normalizados para la gestión de la información bibliográfica (o basada en textos).</p>	<p>Los métodos normalizados para la gestión de la información bibliográfica implican la utilización de metodologías de registro coherentes y una base de datos con información compartida.</p> <p>De un total de 55 centros de información existentes en la sede y las oficinas exteriores, 30 cuentan con una base de datos del acervo bibliográfico que les permitiría utilizar métodos normalizados.</p> <p>De esos 30, cuatro oficinas exteriores (Bangkok, Budapest, París y Roma) y seis unidades de la sede están utilizando métodos normalizados para la gestión de la información bibliográfica.</p> <p>El 21 por ciento de los 55 especialistas en información han recibido formación para utilizar métodos normalizados.</p>

## Anexos

Además del anexo incluido en el presente informe, se están preparando los siguientes anexos, que se incluirán en la versión de este informe que se presentará a la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo:

1. Medidas tomadas para dar efecto a las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 92.ª y 93.ª reuniones (2004 y 2005).
2. Gastos de los programas de cooperación técnica, 2004-2005.
3. Gastos de cooperación técnica por esferas de actividad y fuentes de financiación, 2004-2005.
4. Gastos de cooperación técnica por países, áreas y fuentes de financiación, 2004-2005.

## Anexo

### Aplicación del programa de la OIT: utilización de los fondos con cargo al superávit de 2000-2001 (al 29 de noviembre de 2005)

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
<b>Comisión Mundial</b>	<b>2.800.000</b>	<b>2.800.000</b>
Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización		2.800.000
<b>Normas Internacionales del Trabajo</b>	<b>2.900.000</b>	<b>2.899.672</b>
Programa de seguimiento en Myanmar		811.183
		23.000
Desarrollo de la base de conocimientos		133.532
Protección social y condiciones laborales		340.291
Libertad sindical y de asociación		100.431
Igualdad y política de empleo		244.676
Seguridad y salud en el trabajo		59.863
Eliminación del trabajo infantil		153.116
Migrantes		133.908
Normas Internacionales del trabajo: refundición de 69 instrumentos existentes sobre el trabajo marítimo		899.672
<b>Seguridad y protección del personal</b>	<b>3.450.000</b>	<b>3.450.000</b>
Seguridad y protección del personal: conformidad con las medidas de seguridad y protección de la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSECOORD)		2.800.000
Equipo de detección de incendios		650.000
<b>Respuesta a las crisis y emergencias</b>	<b>8.000.000</b>	
<b>Respuesta a las crisis: África</b>	<b>1.911.000</b>	<b>1.268.903</b>
Côte d'Ivoire, Guinea-Bissau y Sierra Leona: formación profesional e incorporación en el mercado de trabajo de ex combatientes como parte de una estrategia para la paz y la reconstrucción		300.000
Región de los Grandes Lagos: formación profesional e incorporación en el mercado de trabajo de los ex combatientes y de sus familias para facilitar su reinserción socioeconómica y contribuir a la paz en esa subregión		300.000
África Meridional: generación de empleo y elaboración de una estrategia para reducir la vulnerabilidad		350.000
Somalia: formulación y aplicación de estrategias para la recuperación económica, la creación de empleo y la descentralización		208.903
Sudán: apoyo a la consolidación de la paz tras el conflicto y al documento de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en Sudán (en el marco de la Cumbre Extraordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza y su seguimiento en Ouagadougou)		110.000
<b>Respuesta a las crisis: Américas</b>	<b>1.774.500</b>	<b>1.705.000</b>
Colombia: creación de mecanismos para salvaguardar las vidas de dirigentes sindicales y garantizar el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de sindicación y permitir el diálogo social		905.000

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
Argentina: atenuación de la crisis económica y social mediante la reducción del desempleo y una mejor distribución del ingreso		800.000
<b>Respuesta a las crisis: Estados árabes</b>	<b>403.000</b>	<b>1.403.000</b>
Palestina: fortalecimiento del sistema de información sobre el mercado de trabajo en el Ministerio Palestino de Trabajo		1.000.000
Territorio palestino ocupado: prestación de apoyo para la creación de un grupo de trabajo; elaboración de una política básica de empleo y restablecimiento de la capacidad del Ministerio de Trabajo en materia de estadísticas laborales		300.000
Territorio palestino ocupado: refuerzo de la capacidad de la Federación General de Sindicatos Palestinos a fin de que pudiera participar de manera eficaz en la labor tripartita de fomento del empleo. Costos compartidos con la partida correspondiente a los servicios regionales (Estados árabes)		51.500
Territorio palestino ocupado: la Cámara de Comercio e Industria cuenta ahora con la capacidad necesaria para participar eficazmente en la labor tripartita relativa al fomento del empleo		51.500
<b>Respuesta a las crisis: Asia y el Pacífico</b>	<b>1.800.500</b>	<b>1.800.500</b>
Afganistán: creación de capacidad institucional para el diálogo social y la generación de empleo. Incremento de las oportunidades de generación de ingresos para las mujeres y prestación de asistencia para su reincorporación en la fuerza de trabajo		
Proyecto de tejido de alfombras		57.000
Centro de Servicios de Empleo		61.000
Asistencia técnica para el Programa nacional de infraestructura con alto coeficiente de empleo		260.000
República Democrática de Timor-Leste: Programa integrado de generación de empleo de la Secretaría de Trabajo y Solidaridad		400.000
Sri Lanka: tecnología basada en el empleo de abundante mano de obra en proyectos de rehabilitación de la infraestructura en zonas afectadas por el conflicto		140.000
Afganistán: asistencia técnica para el Departamento de desarrollo de empresas rurales y promoción de medios de vida alternativos (REDPAL) del Ministerio de Rehabilitación y Desarrollo Rural (MRRD)		239.000
Afganistán: régimen piloto de microfinanciación para aumentar el acceso a servicios financieros asequibles y sostenibles		235.000
Islas Salomón: Grupo de trabajo sobre rehabilitación y preservación de industrias		96.000
Bangladesh: rehabilitación y puesta en marcha nuevamente de microempresas en la zona afectada por la inundación		54.500
Afganistán: fortalecimiento del programa de la OIT en Afganistán para desarrollar la capacidad de los mandantes con miras a mejorar las estructuras organizativas, fomentar el diálogo social y promover el empleo para grupos vulnerables (mujeres y discapacitados)		75.000
Terremoto en el Océano Índico: respuesta al tsunami (costos compartidos con la partida de servicios regionales)		183.000
<b>Respuesta a las crisis: Europa y Asia Central</b>	<b>611.000</b>	<b>611.000</b>
Belarús: apoyo a los sindicatos independientes de Belarús para la creación de capacidad en los ámbitos de la formulación de políticas, la formación, la información y la comunicación		300.000
Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán: la elaboración de planes de acción de los mandantes en respuesta a las crisis a fin de abordar los problemas con que tropiezan los jóvenes en el mercado de trabajo informal dio lugar a estrategias a mediano y largo plazo		150.000

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
Turquía: proyecto piloto sobre políticas activas de mercado de trabajo en la provincia de Kocaeli afectada por una grave crisis		93.000
Reconciliación y desarrollo económico local mediante la reactivación de pequeñas empresas en el sudeste de Serbia		68.000
<b>Repercusiones sectoriales de la inseguridad después del 11 de septiembre de 2001</b>	<b>500.000</b>	<b>500.146</b>
Puertos: adopción conjunta por la OMI y la OIT de un código de seguridad aceptado a escala mundial que protege los derechos de los trabajadores y puede ser aplicado por países menos desarrollados		250.000
Sector del transporte marítimo: adopción y aplicación amplia de una norma internacional del trabajo para la identificación de la gente de mar que protege el acceso al empleo de los trabajadores de los países menos desarrollados y a la vez aumenta la seguridad (Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185))		150.000
Aviación civil: mitigación de las consecuencias sociales y para el empleo de la reestructuración de la aviación civil tras el 11 de septiembre		100.146
<b>Inversión en capacidades de gestión</b>	<b>6.000.000</b>	<b>5.357.821</b>
Formación piloto en idiomas y para jóvenes profesionales		1.941.637
Programa piloto de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo		2.500.000
Desarrollo de las calificaciones para jóvenes profesionales		40.680
Elaboración de directrices en materia de cooperación técnica		100.000
Mejora de la independencia y transparencia de las evaluaciones de programas de la OIT: IPEC e IFP/SKILLS		210.000
Información sobre la situación en materia de gestión presentada en el documento GB.291/PFA/7		100.000
Primera asignación adicional de recursos para la seguridad y protección del personal		265.504
Mejora de la independencia y transparencia de las evaluaciones de programa de la OIT: IFP/SES, IFP/DIALOGUE		200.000
<b>Estadísticas</b>	<b>2.000.000</b>	<b>2.000.000</b>
Actividades estadísticas		
Medición del trabajo decente y evaluación de los progresos en Asia y el Pacífico		1.732.718
Base de datos y centros de datos regionales		101.600
Estudio de viabilidad para evaluar la utilización de los datos de la encuesta sobre los hogares y poner a prueba cuestionarios piloto		55.982
Elaboración de una base de datos sobre los salarios mínimos		11.500
Puesta a prueba de cuestionarios piloto para reunir datos sobre la seguridad social		40.000
Ampliación de la serie de ocupaciones en el ICMT 16		20.000
Declaración: estimación fiable de la incidencia del trabajo forzoso en el mundo		27.000
Desarrollo del sitio web de la OIT relativo a la encuesta sobre la población activa		11.200
<b>Servicios regionales</b>	<b>10.000.000</b>	
<b>Servicios regionales: África</b>	<b>2.940.000</b>	<b>2.766.957</b>
Regional: programas de acción nacionales concebidos para la creación de empleo y la reducción de la pobreza en el marco del programa «Empleos para África»		

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
Empleos para Africa en Mali		75.000
Empleos para Africa en Camerún		75.000
Reducción de la pobreza y empleo		150.000
VIH/SIDA en el mundo del trabajo en Africa: estrategia para mejorar las capacidades con miras a lograr una respuesta eficaz		288.000
Dotar de voz a los trabajadores de la económica informal carentes de protección en Africa		100.000
Nivel regional: mejora de la capacidad de análisis y de elaboración de políticas del sector privado. Proyecto para crear un grupo de reflexión con el fin de promover al sector privado en Africa como actividad de seguimiento de la Conferencia de los empleadores sobre la NEPAD		100.000
Nivel regional: apoyo a la integración regional (elaboración de nuevas normas y reglamentos sobre la función de la comisión tripartita de la Unión Africana (UA) en apoyo a la integración regional; elaboración de un marco de políticas sociales para Africa)		120.000
Nivel regional: mejora de la capacidad de las oficinas exteriores para formular propuestas de calidad en el contexto del programa «Empleos para Africa»		100.000
Apoyo para el proceso preparatorio de la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa – apoyo a través de la oficina regional		324.000
Apoyo al proceso preparatorio de la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa – apoyo a través de la oficina subregional/Addis Abeba		50.000
Preparación de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa		359.903
Seguimiento de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa en el ámbito nacional y subregional		621.000
Seguimiento de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en Africa: preparación de una nota de información y orientación respecto del apoyo de la OIT a la Unión Africana, la Comisión de Asuntos Laborales y Sociales de la Unión Africana, la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD), las comunidades económicas regionales y los Estados Miembros como actividad de seguimiento de la Cumbre Extraordinaria de la Unión Africana sobre Empleo y Alivio de la Pobreza en los planos nacional y subregional		104.430
Región de Africa Meridional: Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) en Africa Meridional (proyecto ASIST)		299.624
<b>Servicios regionales: Américas</b>	<b>2.730.000</b>	<b>2.407.080</b>
Políticas de promoción del trabajo decente y el desarrollo en América Latina y el Caribe		150.000
Nivel regional: establecimiento de una red regional para la promoción del diálogo social y el trabajo decente en la comunidad académica		60.000
Nivel regional: estudio regional (América Latina) sobre las relaciones laborales y las reformas macroeconómicas y su influencia en la productividad y la competitividad laboral		119.800
Nivel regional: aumento de la capacidad de las organizaciones de empleadores para adoptar políticas y estrategias con miras a la promoción de más y mejores empleos en las empresas, y formación de empresarios para poner en marcha estrategias con miras al desarrollo del espíritu empresarial		119.800
Países andinos: refuerzo de las organizaciones de trabajadores en materia de diálogo social y procesos de negociación		112.000
Nivel regional: fortalecimiento de los sindicatos regionales con miras a la promoción, la defensa y el fomento de las cuestiones relativas a la seguridad social que son		120.000

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
esenciales para la justicia social		
América Central: incremento de la capacidad para el diálogo social de las instituciones subregionales tripartitas con miras a la adopción de la «Agenda Laboral»: programa de seguimiento del Acuerdo de Santo Domingo con miras a la adopción de una agenda laboral		140.000
Promoción del Programa de Trabajo Decente en los procesos de integración regional (América Latina y el Caribe)		372.500
Política de promoción del trabajo decente y el desarrollo en América Latina y el Caribe (Oficina de Lima)		85.000
Programa de trabajo interamericano: promoción del trabajo decente y una globalización justa (nueva solicitud que ha de enviarse al Director General)		702.500
Diagnóstico sistémico de la eficacia de los concejos de conciliación y arbitraje		112.500
Promoción de la recuperación económica local por medio de actividades de reconstrucción para facilitar la creación rápida de empleo y reducir la vulnerabilidad socioeconómica en Haití		213.000
Apropiación entre los mandantes de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente y su aplicación en los programas de trabajo decente por país		99.980
<b>Servicios regionales: Estados árabes</b>	<b>620.000</b>	<b>595.000</b>
Nivel regional: fortalecimiento del sistema de información sobre el mercado de trabajo en determinados países de la región de los Estados árabes		150.000
Sur del Líbano: creación de empleo y generación de ingresos mediante el desarrollo de micro y pequeñas industrias agrícolas en el sur del Líbano – fases I y II		200.000
Reconstrucción tras la crisis en Iraq		175.000
Territorio palestino ocupado: se reforzó la capacidad de la Federación General de Sindicatos Palestinos a fin de que pudiera participar de manera eficaz en la labor tripartita de fomento del empleo. Los costos del proyecto se comparten con la partida IFP/CRISIS		70.000
<b>Servicios regionales: Asia y el Pacífico</b>	<b>2.770.000</b>	<b>2.420.000</b>
China: desarrollo del Programa nacional de trabajo sin riesgo		100.000
República Islámica del Irán: políticas y estrategias relativas a las instituciones del mercado de trabajo		170.000
Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP): estudio sobre el desarrollo de las calificaciones		250.000
China: trabajo decente, Memorando de Entendimiento y empleo		488.000
China: ampliación de la seguridad social a los trabajadores del sector urbano informal y a la población rural		137.000
China: trabajo decente, Memorando de Entendimiento, normas internacionales del trabajo y cooperación en el lugar de trabajo		155.000
Bangladesh: creación de capacidad en relación con el trabajo decente: preparación de un plan de acción nacional piloto sobre el trabajo decente mediante un proceso de consulta, recopilación de datos de referencia y creación de capacidad entre los mandantes		65.000
India: promoción del empleo para reducir la pobreza: una estrategia destinada a poner en práctica el Programa de Trabajo Decente		305.000
Sri Lanka: plan de acción sobre el trabajo decente		77.000
Nivel regional: apoyo a los enfoques integrados del trabajo decente en el sudeste de Asia y el Pacífico (Indonesia, Plan nacional de acción para promover el trabajo decente)		50.000



Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
Nivel regional: apoyo a los enfoques integrados en materia de trabajo decente en el sudeste de Asia y el Pacífico (países de las islas del Pacífico, Plan nacional de acción para promover el trabajo decente)		20.000
Nivel regional: apoyo a los enfoques integrados en materia de trabajo decente en el sudeste de Asia y el Pacífico (Filipinas, Plan nacional de acción para promover el trabajo decente)		51.000
Nivel regional: apoyo a los enfoques integrados en materia de trabajo decente en el sudeste de Asia y el Pacífico (subregión del Equipo consultivo multidisciplinario para Asia Sudoriental y el Pacífico (SEAPAT): foro tripartito subregional de alto nivel)		179.000
Terremoto en el Océano Índico: respuesta al tsunami (costos compartidos con la partida correspondiente a respuesta a las crisis y emergencias)		273.000
Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP): un marco estratégico para el desarrollo de las calificaciones en Asia y el Pacífico		100.000
<b>Servicios regionales: Europa y Asia Central</b>	<b>940.000</b>	<b>844.240</b>
Federación de Rusia: evaluación del impacto social de la adhesión a la OMC y de la globalización con miras a la elaboración de medidas políticas destinadas a reducir los costos sociales de la transición		100.000
Turquía: labor de investigación sobre las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas del sector agrícola con particular referencia a las mujeres y el trabajo infantil		50.000
Países de Europa Central y Oriental y Estados bálticos: flexibilidad del mercado laboral y seguridad del empleo		400.000
Nivel regional: demostración de la pertinencia de la labor de la OIT mediante el examen de las principales preocupaciones de la región, en particular la buena gobernanza y la migración, en un informe presentado en la Reunión Regional Europea en 2004		94.240
Kazajstán: creación de capacidad de las instituciones nacionales y locales de empleo y formación mediante la metodología TREE (Formación para Fomentar la Autonomía Económica Rural)		100.000
Reducción de la pobreza, promoción del empleo y desarrollo económico local en el distrito administrativo (Okrug) federal noroccidental de la Federación de Rusia para personas que viven en situación de pobreza		100.000
<b>Igualdad de género</b>	<b>2.000.000</b>	<b>2.000.000</b>
Nivel interregional: refuerzo de la capacidad de los mandantes en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género; coordinación y elaboración de herramientas		400.000
República Unida de Tanzania y Uganda: refuerzo de la capacidad de los mandantes en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género; coordinación y elaboración de herramientas		210.000
Rwanda: refuerzo de la capacidad de los mandantes en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género; coordinación y elaboración de herramientas		100.000
Marruecos: refuerzo de la capacidad de los mandantes para incorporar las consideraciones de género en el contexto del Programa de Trabajo Decente		80.000
Países andinos: fortalecimiento de las redes de trabajadoras en los países andinos (COMUANDE) y el MERCOSUR		100.000
Nivel regional: refuerzo de los conocimientos específicos de los mandantes de Latinoamérica con respecto a las cuestiones de género mediante un programa de creación de capacidad en materia de género, pobreza y empleo		300.000

Proyectos con cargo al superávit de 2000-2001 por partida	Cantidad total aprobada por partida	Asignación acumulada total por partida
República Islámica del Irán: promoción de la autonomía de la mujer y de la igualdad entre hombres y mujeres		80.000
China: mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT para la incorporación de las consideraciones de género		170.000
Indonesia: apoyo para la elaboración de una política nacional sobre igualdad de oportunidades		200.000
Federación de Rusia: elaboración y promoción de una estrategia nacional en materia de igualdad de género		55.000
La dimensión de género de la «flexibilidad» en los países de Europa Central y Oriental y en los Estados bálticos		50.000
Región del Cáucaso: promoción del espíritu empresarial de las mujeres		120.000
Georgia: promoción en los sindicatos de la igualdad de género y de la negociación colectiva que tiene en cuenta las consideraciones de género		35.000
Yemen: refuerzo de la capacidad en materia de igualdad de género y diálogo social mediante la mejora de la capacidad de los encargados de formular las políticas en el Ministerio de Trabajo, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para abordar las cuestiones de género en sus planes y programas		100.000
<b>Comunicaciones</b>	<b>3.500.000</b>	<b>3.500.000</b>
Mejora de la visibilidad de la OIT a través de la labor de los funcionarios encargados de las comunicaciones en el ámbito regional		3.500.000
<b>Tripartismo</b>	<b>2.900.000</b>	<b>2.900.000</b>
Reuniones sobre el Pacto Mundial destinadas a los empleadores (para mejorar su participación e influencia en los procesos de elaboración de las políticas sociales y económicas clave)		348.000
Reuniones sobre el Pacto Mundial destinadas a los trabajadores (para mejorar su participación e influencia en los procesos de elaboración de las políticas sociales y económicas clave)		156.600
Promoción concreta del trabajo decente: fortalecimiento del papel del tripartismo y del diálogo social en la ejecución de las actividades de la OIT (seguimiento de la resolución)		290.000
Labor para abordar los déficit de trabajo decente en la economía informal (ACT/EMP)		348.000
Labor para abordar los déficit de trabajo decente en la economía informal (ACTRAV)		1.096.200
Mejora de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar en los procesos relativos a los DELP (ACT/EMP)		348.000
Mejora de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para participar en los procesos relativos a los DELP (ACTRAV)		313.200
<b>Subtotal</b>	<b>43.550.000</b>	<b>41.229.319</b>
Transferencia al Fondo de Construcciones y Alojamiento <sup>1</sup>	<b>2.750.000</b>	2.750.000
Transferencia al Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información <sup>1</sup>	<b>5.000.000</b>	5.000.000
<b>Total</b>	<b>51.300.000</b>	<b>48.979.319</b>

<sup>1</sup> La utilización de los recursos del Fondo de Alojamiento y Construcciones y del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información está sujeta a la aprobación del Consejo de Administración.