



## PARA INFORMACION

## DUODECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informe sobre la aplicación  
del programa en 2006***Indice*

	<i>Página</i>
<b>Resumen</b> .....	<b>iii</b>
<b>Abreviaturas</b> .....	<b>v</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
Evolución de la situación mundial y de la OIT .....	2
Decisiones clave del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	2
<b>Programas de trabajo decente por país</b> .....	<b>4</b>
Observaciones iniciales.....	4
Evaluación de los programas por país: Filipinas .....	5
Desafíos actuales.....	6
<b>Objetivo estratégico núm. 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo</b> .....	<b>7</b>
1a.1 Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	7
1a.2 Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil.....	8
1b.1 Aumentar la incidencia de las normas .....	9
<b>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</b> .....	<b>11</b>
2a.1 El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales .....	11
2a.2 Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente .....	11
2a.3 Empleo de los jóvenes .....	13
2b.1 Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial .....	13
2b.2 Creación de empleo a través de mecanismos inversión como alto coeficiente de empleo .....	14

2b.3	Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local .....	15
<b>Objetivo estratégico núm. 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos .....</b>		<b>17</b>
3a.1	Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas .....	17
3a.2	Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social.....	18
3b.1	Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal .....	18
3b.2	Acción tripartita con respecto a las migraciones laborales .....	19
3b.3	Planes nacionales de lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo.....	20
<b>Objetivo estratégico núm. 4: Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social .....</b>		<b>22</b>
4a.1	Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros.....	22
4a.2	Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza .....	23
4b.1	Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional .....	23
4b.2	Mejora de la gobernanza .....	24
4c.1	Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos .....	25
<b>Estrategias temáticas .....</b>		<b>26</b>
	Hacer avanzar la igualdad de género .....	26
	Una globalización justa.....	26
	Superar la pobreza mediante el trabajo .....	27
<b>Iniciativa InFocus .....</b>		<b>28</b>
	Economía informal.....	28
	Responsabilidad social de las empresas .....	28
	Zonas francas industriales .....	28
<b>Capacidades institucionales .....</b>		<b>29</b>
	Ampliar las asociaciones .....	29
	Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística.....	29
	Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información.....	29
	Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente.....	30
	Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín .....	30
	Instituto Internacional de Estudios Laborales.....	30
<b>Gobernanza, apoyo y gestión .....</b>		<b>31</b>
	Mejora de la rendición de cuentas .....	31
	Gestión de los recursos humanos y financieros.....	31
	Servicios para la gobernanza .....	32
	Mantenimiento de la infraestructura.....	33

## Resumen

### Acontecimientos en el mundo y en la OIT

1. El Programa de Trabajo Decente fue objeto de un reconocimiento específico en la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en una comunicación de la Comisión Europea y en las conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo de Ministros sobre la promoción del trabajo decente. Se iniciaron Decenios del trabajo decente en las regiones de Asia y las Américas.
2. El Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron nuevos instrumentos. La 94.<sup>a</sup> reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo (febrero de 2006) adoptó un nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo, que refunde y actualiza 68 convenios y recomendaciones marítimos de la OIT existentes. En su 95.<sup>a</sup> reunión (junio de 2006), la Conferencia adoptó el Convenio núm. 187 y la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, una Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y una Resolución relativa al asbesto.

### Programas de trabajo decente por país

3. Los programas de trabajo decente por país (PTDP) se están consolidando como el principal marco en el que la OIT desarrolla su labor en el plano nacional. Se han finalizado documentos de PTDP en 25 Estados Miembros, y se encuentran en fase de preparación unos 40 más. Del análisis inicial se desprende que los PTDP están logrando que mejore el proceso de consulta tanto entre los mandantes como en el seno de la propia Oficina, propiciando así el establecimiento de unos vínculos más transparentes entre los recursos y los resultados y contribuyendo a centrar los esfuerzos en un número limitado de prioridades realistas. Este enfoque también está contribuyendo a integrar los objetivos de los PTDP en los marcos políticos de mayor alcance, pero se requerirá un esfuerzo sostenido para asegurarse de que este proceso sigue adelante.
4. Se reconoce que los PTDP exigen una mayor implicación de los mandantes y una mayor concentración para desarrollar las actividades dentro de los límites de los recursos disponibles. Una nueva asociación con el Gobierno de los Países Bajos y el Ministerio de Desarrollo Internacional del Reino Unido proporcionará tanto formación a los mandantes como personal

para consolidar la aplicación de los PTDP como instrumentos de la gestión basada en los resultados.

### Objetivo estratégico núm. 1

#### Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

5. La asistencia técnica de la OIT desembocó en la formulación de planes nacionales de acción y en la integración de convenios de la OIT en la legislación y las políticas en materia de empleo, trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil y en otros ámbitos. Se elaboraron proyectos legislativos para llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 12 Estados Miembros, como es el caso de Jordania, donde una legislación laboral revisada prohíbe la discriminación contra los trabajadores migrantes.
6. Se desarrollaron actividades de lucha contra el trabajo infantil en 88 países, por ejemplo en Bangladesh, donde se facilitaron educación y capacitación no oficiales a 2.448 niñas en el sector de la economía informal urbana. Los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este ámbito incluyeron la traducción de repertorios de recomendaciones prácticas en Nepal y la creación, en México, de una comisión sindical nacional contra el trabajo infantil. En 2006 se calcula que se logró apartar del trabajo en régimen de explotación, o impedir que cayeran en él, a unos 150.000 niños.
7. La formación impartida a las organizaciones de empleadores y de trabajadores permitió a estas últimas presentar un mayor número de comentarios respecto de la aplicación de los convenios. La Comisión de Expertos señaló un total de 325 casos de progreso, y el Comité de Libertad Sindical registró 34 casos de progreso.

### 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

8. La OIT prestó asistencia a los Estados Miembros para la revisión de las políticas de empleo y la elaboración de programas, políticas y estrategias nacionales de empleo, incluido el

empleo de los jóvenes. Se está procediendo a la integración de las cuestiones de política de empleo y de trabajo decente en los DELP y en otras estrategias nacionales de reducción de la pobreza en Burkina Faso, Burundi, Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Pakistán, Madagascar y Rwanda.

9. La labor desarrollada en el ámbito de la creación de empleo incluyó la ampliación a nuevos países de programas de formación y de espíritu empresarial, tales como Know About Business, Inicie y Mejore su Negocio y Formación para Fomentar la Autonomía Económica Rural. Se desarrollaron programas de trabajo con alto coeficiente de empleo en varios países, que se hicieron evidentes en áreas con una situación posterior a una crisis tales como Liberia, Irak e Indonesia.

10. Se presentaron nuevas iniciativas para mejorar el análisis del mercado de trabajo, tales como el establecimiento de una red africana de bibliotecas de información sobre el mercado de trabajo, una base de datos de indicadores de trabajo decente en la región de Asia y el Pacífico, y un observatorio del mercado de trabajo para América Central y la República Dominicana. La OIT publicó *Tendencias mundiales del empleo juvenil* y *Tendencias mundiales del empleo para 2006*.

## Objetivo estratégico núm. 3

### Relanzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

11. A través de una labor de promoción y análisis, la OIT prestó apoyo a los Estados Miembros para que integraran la seguridad social como elemento importante de las estrategias nacionales de desarrollo y de los DELP, y para que ampliaran o mejoraran los regímenes de protección social. Esta labor incluyó el asesoramiento para contribuir a ampliar la cobertura de protección social para los funcionarios públicos de la República Democrática Popular Lao, el recurso a estudios de la OIT sobre cuestiones de género para la formulación de una nueva legislación de pensiones privadas en Eslovaquia, y la creación (en curso) de una base de datos de información sobre seguridad social.

12. Se abordó la cuestión de la seguridad en el lugar de trabajo, tanto en la economía formal como en la informal, a través de la elaboración de marcos internacionales de seguridad y salud en el trabajo y de programas y políticas nacionales en esta materia. Se está a punto de finalizar la primera tanda de programas de educación en el lugar de trabajo sobre el VIH/SIDA, y las encuestas sobre las repercusiones llevadas

a cabo en Belice, Benin, Ghana y Togo muestran una evolución positiva en los planos tanto individual como del lugar de trabajo y nacional.

13. Se elaboró un marco multilateral para la migración laboral, en el que la labor de la OIT abarcó a 30 países de Africa, Asia, Europa y Oriente Medio. El asesoramiento prestado por la OIT contribuyó a la revisión de los proyectos legislativos en materia de migración laboral y de protección de los trabajadores migrantes en la República Democrática Popular Lao, la República de Moldova, Mongolia y Viet Nam.

## Objetivo estratégico núm. 4

### Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

14. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores ampliaron o mejoraron los servicios que prestaban a fin de incrementar su utilidad para sus miembros. La OIT prestó asistencia a las organizaciones nacionales de empleadores de Africa para apoyar el espíritu empresarial de la mujer, y prestó apoyo a las organizaciones de trabajadores de la Federación de Rusia para impartir formación a los trabajadores migrantes tayiks. A través del «Programa sobre la pobreza», la OIT reforzó la capacidad de las organizaciones de trabajadores para participar de manera efectiva en las estrategias de lucha contra la pobreza (ELP). Tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores participaron en los procesos políticos nacionales, facilitando las organizaciones de trabajadores una contribución a los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en Pakistán, Benin y Burkina Faso.

15. La OIT facilitó asesoramiento sobre la reforma de la legislación laboral a unos 30 países, y asistencia técnica para modernizar los ministerios de trabajo a 18 países. Se implicó a los interlocutores sociales en las revisiones de la legislación laboral, y varios países incluyeron disposiciones que reflejaban los convenios o directrices de la OIT.

16. El éxito de los programas de actividades prácticas relacionados con sectores específicos dio lugar a nuevas solicitudes de países para que se les incluyera en estos programas. El Programa de acción sobre el trabajo decente en la agricultura contribuyó en Barbados y Uganda a la adopción de una legislación revisada en materia de seguridad y salud. Algunas de las Directrices sobre seguridad y salud en el desguace de buques quedaron incluidas en el nuevo proyecto de convenio de la Organización Marítima Internacional sobre el reciclaje de buques.

# Abreviaturas

---

ASEAN	Asociación de cooperación económica de Asia y el Pacífico
PTDP	Programas de trabajo decente por país
ECOSOC	Consejo Económico y Social
PIIE	Políticas de Inversiones Intensivas en Empleo
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
IRIS	Sistema integrado de información sobre los recursos
OHADA	Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en Africa
SST	Seguridad y salud en el trabajo
ELP	Estrategia de lucha contra la pobreza
DELP	Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza
SIYB	Inicie y Mejore su Negocio
PYME	Pequeñas y medianas empresas
TREE	Formación para fomentar la autonomía económica rural
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
WIND	Mejoras laborales en el desarrollo de los barrios
WISE	Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas

## Introducción

**17.** En el presente documento se facilita una visión general de la aplicación del programa de la OIT para 2006, en cumplimiento del compromiso contraído de informar cada año al Consejo de Administración sobre los resultados obtenidos por la OIT. En él se documenta la aplicación del Programa y Presupuesto para el primer año del bienio 2006-2007.

**18.** El documento consiste principalmente en información acerca del logro de resultados relacionados con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se presenta, para cada objetivo estratégico, una lista de ejemplos seleccionados de labores que han sido financiadas con arreglo al superávit de 2000-2001. En el documento se reflejan resultados iniciales, así como actividades y productos específicos de la OIT desarrollados durante 2006. Cuando termine el bienio se describirán, en un informe sobre la aplicación del programa durante todo el bienio, los resultados específicos logrados en relación con los indicadores y metas establecidos para 2006-2007.

**19.** Una de las enseñanzas que ya se ha extraído es la que se refiere a la necesidad de formular indicadores de manera que se refleje claramente la manera de medir con mayor precisión el logro de los resultados. Al elaborar el Programa y Presupuesto para 2008-2009, se pondrá un énfasis considerable en el desarrollo de resultados e indicadores que permitan una medición más precisa.

**20.** Se toma nota de que algunas modalidades del trabajo que desarrolla la OIT requieren inversiones sustanciales a lo largo de varios años para llegar a fructificar. Por ejemplo, el éxito obtenido con la adopción del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo se debió en parte al prolongado e intenso proceso de consultas anterior. Esto a su vez sólo fue posible gracias a los recursos extrapresupuestarios y a los esfuerzos voluntarios de los mandantes.

**21.** Al mismo tiempo, la OIT tiene que desplegar mayores esfuerzos para definir prioridades y centrarse en ámbitos donde puede lograr la máxima eficacia. Se ha puesto un importante énfasis en la integración de prioridades en los programas de trabajo decente por país. Es evidente que la OIT tiene que seguir progresando en la aplicación de este enfoque.

**22.** Las oficinas exteriores informan que está aumentando rápidamente la implicación en los esfuerzos de coordinación de las Naciones Unidas. Aunque la reforma de las Naciones Unidas suscita entusiasmo, pueden plantearse dilemas en lo que se refiere al tiempo necesario para asistir y prestar apoyo a los grupos temáti-

cos, por ejemplo, y el tiempo que ha de dedicarse a la prestación de servicios directos a los mandantes. Este problema resulta especialmente notorio en los países donde la OIT no dispone de oficina, así como para las pequeñas oficinas.

**23.** La preparación del presente documento se inició mucho antes de que el Consejo de Administración discutiera, en noviembre de 2006, la consolidación de la gestión basada en los resultados. En el documento presentado para dicha discusión<sup>1</sup> y en el propio debate, se plantearon diversas cuestiones que presentaban implicaciones a efectos de la presentación de informes sobre los resultados. Se propuso específicamente dedicar la presentación de informes sobre los resultados al logro de las metas a lo largo de un período específico, y basarse en una capacidad de evaluación reforzada para examinar la pertinencia y eficacia de la acción de la OIT<sup>2</sup>. Se reconoció que ello tenía implicaciones en lo que se refería a las características de la presentación de informes de aplicación, y que el informe de aplicación del programa para el primer año del bienio, en particular, tenía escasa utilidad<sup>3</sup>.

**24.** El proceso de compilación del material sobre la aplicación del programa para el presente documento ha confirmado que el actual sistema de presentación de informes tiene deficiencias. Los resultados más importantes se obtienen mediante esfuerzos que se desarrollan a lo largo de un período que va más allá de un bienio por lo que, en la práctica, un informe que abarque únicamente el primer tercio de un bienio adolece de un enfoque basado en un período demasiado breve. Además de la falta de información acerca de los resultados, también resulta escasa la información disponible en una fase temprana respecto de las enseñanzas para el futuro. El costo de elaboración de este documento también supone una carga considerable para todos los sectores y regiones de la OIT.

**25.** Se ha acordado reconfigurar el ciclo de programación, como parte de la elaboración del próximo marco de políticas y estrategias en 2008. Resulta evidente que, en esta nueva configuración, debería incluirse una evaluación más sistemática y una discusión más detallada de la información de evaluación por parte del Consejo de Administración. Los planes de la Oficina ya incluyen un esfuerzo mucho mayor en el ámbito de la evaluación, que se acelerará en 2008-2009. En estas circunstancias, y habida

<sup>1</sup> Documento GB.297/PFA/1/1.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párrafos 18, y 38 a 40.

<sup>3</sup> *Ibid.*, párrafo 89.

cuenta de la escasa utilidad del informe relativo al primer año del bienio, se propone pasar a un único informe de aplicación en el que se abarque la totalidad del bienio.

## Evolución de la situación mundial y de la OIT

### Apoyo internacional al trabajo decente

**26.** El Programa de Trabajo Decente recibió un importante impulso a raíz de la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). En la Declaración Ministerial se apoyaba también con decisión la globalización justa y se decidía convertir los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en objetivo central de las políticas nacionales e internacionales, así como de las estrategias nacionales de desarrollo y de lucha contra la pobreza. En la Declaración Ministerial se describe además una serie de iniciativas con los gobiernos y otras instituciones destinadas a examinar las repercusiones de las políticas sobre el empleo y a garantizar la coherencia de las políticas.

**27.** La Comisión Europea publicó una comunicación en la que se reconocía la importancia del trabajo decente, como parte de los esfuerzos de la Unión Europea para promover y compartir sus valores y experiencia. La comunicación representa un importante avance en las relaciones entre la Unión Europea y la OIT.

**28.** Se reforzaron los vínculos entre la Unión Europea y el Programa de Trabajo Decente a través de la adopción, por el Consejo de Ministros Europeo de un conjunto de conclusiones sobre la promoción del trabajo decente en la Unión Europea y en todo el mundo.

### Inicio de decenios del trabajo decente

**29.** Se celebraron dos reuniones regionales en Asia y las Américas. La decimosexta reunión Regional Americana de la OIT concluyó con el anuncio por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de un decenio de promoción del trabajo decente en las Américas.

**30.** La decimocuarta Reunión Regional Asiática respaldó con firmeza la Declaración Ministerial del ECOSOC, de julio de 2006, y anunció el inicio de un decenio asiático del trabajo decente. Los mandantes tripartitos se comprometieron a desplegar un esfuerzo concertado y sostenido a

fin de lograr el trabajo decente en todos los países asiáticos.

## Decisiones clave del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo

**31.** La 94.<sup>a</sup> reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo (febrero de 2006) adoptó el nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. En su 95.<sup>a</sup> reunión, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 187 y la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y una Resolución relativa al asbesto.

### Convenio sobre el trabajo marítimo

**32.** En el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, se refunden y actualizan 68 convenios y recomendaciones marítimos existentes de la OIT adoptados desde 1920. En el nuevo Convenio se establece una «carta de derechos» de la gente de mar, y se incluyen normas de obligado cumplimiento que van acompañadas de directrices no obligatorias. En el Convenio también se incluyen disposiciones para adaptarse a las necesidades del sector y, en virtud de un procedimiento de enmienda acelerado, es posible actualizar diversas partes del Convenio que se refieren a aspectos técnicos y detalles relativos al cumplimiento de las obligaciones. El Convenio se aplicará a todos los buques implicados en actividades comerciales, con la excepción de los buques pesqueros y los buques tradicionales.

### Seguridad y salud en el trabajo

**33.** El Convenio (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, fomentarán el desarrollo de una cultura preventiva de la seguridad y salud a través de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Las medidas se basan en la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptada en 2003 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

### Relación de trabajo

**34.** La Recomendación sobre la relación de trabajo promueve la adopción de políticas nacionales para determinar la existencia de las relaciones de trabajo, distinguir entre los trabajadores empleados e independientes, combatir las relaciones de trabajo encubiertas y

garantizar que se aplican unas normas mínimas a todas las modalidades de acuerdos contractuales.

## Utilización del asbesto

**35.** En la resolución se declara que la eliminación en el futuro de la utilización de asbesto y los actuales procedimientos de determinación de la

presencia y gestión adecuada del asbesto son los mecanismos más eficaces para proteger a los trabajadores frente a la exposición al asbesto y para prevenir futuras enfermedades y muertes relacionadas con él. También establece que no debería invocarse el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) para proporcionar una justificación o un respaldo a la continuidad en el uso del asbesto.

## Programas de trabajo decente por país

**36.** Se está consolidando el establecimiento de programas de trabajo decente por país (PTDP) como principal marco para la labor de la OIT en los países, y se han suscrito o acordado en todas las regiones documentos marco plenamente desarrollados. Se han finalizado documentos de programas de trabajo decente por país en 25 Estados Miembros (en 13 Estados Miembros, se está utilizando un marco conexo en lugar de los PTDP) y se están preparando documentos de este tipo en unos 40 Estados Miembros más (al final de 2006).

**37.** En el mes de octubre, tuvo lugar en la sede de la OIT en Ginebra la primera reunión del Grupo Mundial de Gestión del Trabajo Decente. Esta reunión sirvió como foro para el intercambio de experiencias y opiniones entre el personal directivo de la OIT implicado en la realización del trabajo decente en los planos mundial, regional y nacional/local. Se han puesto en marcha acciones de seguimiento.

### Observaciones iniciales

**38.** Aunque la OIT aún se encuentra en una fase temprana de aplicación de los PTDP, es posible formular algunas observaciones iniciales:

- **Mejora del proceso de consulta entre la sede y las oficinas exteriores en las regiones.** El recurso a los PTDP ha contribuido a que la OIT identifique claramente y con anticipación qué labor está siendo planificada para un país determinado. El establecimiento de estas prioridades y su enunciamiento en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) ha proporcionado un marco de referencia común que permite acceder a la información tanto en la sede como en las oficinas de los países. Aunque aún han de introducirse mejoras en IRIS, la disponibilidad de esta información específica está comenzando a facilitar una discusión más cabal de la labor planificada, y proporciona información valiosa para la elaboración del Programa y Presupuesto para 2008-2009.
- **Vinculación más transparente de los recursos a los resultados.** Los resultados iniciales de los programas por país para 2006-2007 han sido integrados en el módulo de gestión estratégica sobre planificación de la ejecución basado en el Programa IRIS de la OIT, que realiza un seguimiento a escala de toda la Oficina de las asignaciones del presupuesto ordinario respecto de los resultados de los programas por país. Ello permitirá a la OIT realizar

un seguimiento más preciso de la cuantía de los recursos empleados en cualquier resultado que se haya definido en el programa y presupuesto.

- **Prioridades realistas.** La elaboración de los PTDP está contribuyendo a definir resultados que están más estrechamente vinculados a las necesidades y prioridades de los mandantes, y a concretar resultados más realistas centrándolos en un número reducido de prioridades.
- **Repercusiones a más alto nivel.** El contenido de los PTDP varía ya que refleja la diversidad de necesidades, los contextos nacionales y las capacidades. Sin embargo, la participación tripartita en todos los países y en todas las fases del proceso ha servido para lograr que las cuestiones del trabajo decente y el pleno empleo tengan una repercusión sobre los programas nacionales de desarrollo e influyan sobre el diálogo y la colaboración con los departamentos gubernamentales, los socios de las Naciones Unidas para el desarrollo y otras partes interesadas en el plano nacional. Los PTDP también han permitido centrar de manera más clara la acción de la OIT en lograr una contribución visible y apreciable que, siempre que sea posible, se incorpore al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y se vincule a los resultados de mayor alcance del MANUD (véanse los ejemplos que se ofrecen a continuación).

## El papel de los PTDP en los esfuerzos de desarrollo de las Naciones Unidas

**República Unida de Tanzania:** como consecuencia de la implicación de la OIT en el Grupo de Socios para el Desarrollo y en el equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países, las prioridades de los PTDP han quedado reflejadas en el MANUD y en la estrategia de asistencia conjunta.

**Malí:** el marco nacional de desarrollo y la estrategia de reducción de la pobreza incorporan los cuatro objetivos estratégicos en materia de trabajo decente, y el empleo de los jóvenes ha sido identificado como una prioridad fundamental de la política gubernamental.

**Nepal:** como consecuencia de la integración de los resultados de los PTDP en el documento del MANUD, el equipo de las Naciones Unidas de apoyo al país en Nepal ha expresado su interés por establecer vínculos programáticos con la OIT.

**Pakistán:** el PTDP se ha integrado en las prioridades nacionales de desarrollo, lo cual ha desembocado en un mayor grado de vinculación y asociación y ha facilitado la movilización de recursos en el plano local. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y el Fondo de Población de las Naciones Unidas han firmado un Memorando de Entendimiento con la Oficina de la OIT en Islamabad a fin de apoyar la acción conjunta.

**Jordania:** el PTDP — que se finalizó en agosto de 2006 — contribuye a la evaluación común para el país, que está actualmente en fase de preparación, y al próximo MANUD para 2008-2012, que se centrará en la pobreza y el empleo. Se está tratando de lograr una financiación adicional del PTDP con cargo a los recursos del PNUD en el marco de la evaluación común para el país/MANUD para 2008-2012.

**Ghana, Nigeria y Liberia:** la elaboración de los PTDP ha hecho del empleo una cuestión más fundamental para el desarrollo socioeconómico de los tres países. Ello está cambiando la manera de trabajar del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países y de los donantes. El hecho de centrar los esfuerzos de desarrollo del empleo tendrá repercusiones en los planos tanto nacional como subregional.

**Camboya, República Dominicana, El Salvador, India, Indonesia y Mongolia:** las prioridades de trabajo decente quedan reflejadas en los documentos del MANUD de estos países.

**Albania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Jamaica, Kazajstán, Kirguistán, República de Moldova, Perú, Rumania, Federación de Rusia, Suriname, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía y Ucrania:** se entablaron discusiones con los coordinadores residentes a fin de asegurarse de que los PTDP se coordinan con los programas de desarrollo de las Naciones Unidas y contribuyen a las estrategias de desarrollo de los países.

## Evaluación de los programas por país: Filipinas

**39.** La primera evaluación independiente de un programa por país tuvo lugar en las Filipinas en 2006 (véase documento GB.297/PFA/2/3) y supuso un primer esfuerzo importante por evaluar la eficacia global de la OIT en un país. En la evaluación se señaló que, aunque los entornos en los que la OIT trata de influir sobre las políticas a fin de promover el trabajo decente se están haciendo cada vez más complejos, las intervenciones han sido adecuadas y eficaces desde el punto de vista técnico. En el informe también se señaló que el programa por país se había adaptado a las prioridades de los mandantes, se ajustaba a los marcos de desarrollo nacionales y ocupaba una posición relativamente buena a través de la colaboración con las Naciones Unidas y otros socios.

**40.** No obstante, las numerosas y distintas contribuciones implicadas no resultaron necesariamente en una formulación clara de la estrategia ni en resultados concretos, ni se integraron en un modelo de programación por país de la OIT. Entre los principales desafíos definidos se encontraban la necesidad de una mayor precisión en la prestación de apoyo técnico y de una mayor atención a la capacitación tanto de los mandantes como del personal, especialmente en lo que se refería a las estrategias y la gestión basada en los resultados, la gestión del conocimiento y los sistemas de planificación, control y evaluación integrados de los programas.

**41.** La Oficina aprovechará estas conclusiones para perfeccionar la programación del trabajo decente por país y para buscar un apoyo extra-presupuestario global a fin de ofrecer un programa integrado a escala del país.

## Desafíos actuales

42. Aunque se han logrado avances en lo que se refiere a la elaboración y aplicación de los PTDP, algunas áreas requieren mayor reflexión y mejoras:

- **Implicar a los mandantes en la planificación para obtener resultados.** Se reconoce que ha de lograrse una mayor implicación de los mandantes, especialmente en el plano del país. Esto incluye la necesidad de lograr que la participación plena y efectiva de los mandantes tripartitos sea sistemática en cada fase del proceso basado en resultados.
- **Trabajar con los recursos disponibles.** Es preciso seguir racionalizando y precisando los resultados del programa, de modo que puedan ajustarse mejor a los recursos disponibles. Tanto la OIT como los mandantes tienen que fijar objetivos limitados y realistas, y determinar claramente las necesidades en términos de recursos, especialmente en lo que se refiere a los recursos extrapresupuestarios, así como la capacidad de la OIT. Para lograr una mejor ejecución de los PTDP, la sede también tiene que incrementar su apoyo financiero y técnico.
- **Integrarse en los programas de mayor alcance.** Aunque las prioridades de los PTDP han quedado integradas en los programas de mayor alcance, es preciso dar mayor énfasis a la integración y adaptación de los PTDP en relación con los MANUD. Ello requerirá un esfuerzo sustancial y sostenido.

- **Garantizar una calidad uniforme.** Los PTDP se elaboran con arreglo a toda una gama de contextos distintos y de niveles de conocimientos técnicos especializados conexos. Es preciso lograr coherencia en lo que atañe a la preparación y al contenido cualitativo de los PTDP en toda la OIT. Se han creado grupos de apoyo regional a los PTDP, sometidos a la autoridad de cada uno de los directores regionales, con el objetivo de proporcionar un marco de garantía de la calidad y de movilizar el apoyo de la sede en torno a los PTDP.
- **Desarrollar las calificaciones necesarias.** La administración del proceso de los PTDP, como herramienta de gestión basada en los resultados, es exigente tanto para el personal de la OIT como para los mandantes, y requiere una inversión continua en la capacitación y la formación.

43. Con arreglo a un nuevo acuerdo marco de asociación entre el Ministerio de Desarrollo Internacional y la OIT, que cuenta con el apoyo de los gobiernos de los Países Bajos y del Reino Unido, se están introduciendo nuevas mejoras a fin de consolidar los PTDP como instrumentos de ejecución de la gestión basada en los resultados. Ello implicará: i) la asistencia a los mandantes en materia de gestión basada en los resultados y en relación con los PTDP, incluido el apoyo para evaluar los programas y llevar a la práctica las conclusiones de la evaluación; y ii) apoyo al personal de la OIT para elevar la calidad de los PTDP, por ejemplo en el ámbito de la formulación de los resultados y la supervisión de la ejecución.

## Objetivo estratégico núm. 1:

Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

### 1a.1 Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

#### Legislación y planes de acción

**44.** La OIT prestó asistencia técnica a los países a fin de llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo, colaborando estrechamente con los gobiernos y los interlocutores sociales. Se elaboraron proyectos legislativos en Afganistán, Botswana, Fiji, Kiribati, Jordania, Nigeria, Papua Nueva Guinea, Samoa, Lesotho, Malawi, Vanuatu y Zambia. En Botswana, la nueva legislación permite sindicarse a los trabajadores del sector público, mientras que la nueva legislación de Omán integra en su redacción elementos del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y de los convenios sobre el trabajo infantil. En Fiji, un proyecto de ley sobre relaciones de trabajo incluye políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Las revisiones de la legislación laboral de Jordania, llevadas a cabo a través de un proceso tripartito, prohíben la discriminación contra los trabajadores migrantes y extiende a estos últimos el derecho a afiliarse a los sindicatos. La OIT prestó apoyo a Ecuador, que ha finalizado diversas revisiones de su Código del Trabajo.

Número de ratificaciones de convenios de la OIT en 2006:

**78**

**45.** En otros Estados Miembros se están produciendo cambios legislativos y de las políticas. La OIT está colaborando con el Gobierno de Namibia para ayudarle a de-

terminar y resolver las insuficiencias de su legislación actual en lo que atañe a su conformidad con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y está prestando un importante apoyo a Kazajstán y a Ucrania para la elaboración del nuevo código del trabajo. Un intenso proceso de consultas tripartitas en Viet Nam desembocó en la formulación de un plan nacional de acción sobre la creación de trabajo decente y la formación para las personas con discapacidades. En Jamaica y en Santa Lucía se han puesto en marcha planes nacionales de acción para la reforma del Ministerio de Trabajo.

**46.** Se adoptaron medidas importantes a fin de promover la negociación colectiva a través del establecimiento de comités de seguridad y salud en el trabajo (SST) y comités de empresa en Marruecos y en determinadas empresas de Indonesia, así como para la creación de departamentos que prestan servicios de asesoramiento en materia de relaciones laborales en determinadas regiones de Viet Nam.

#### Trabajo forzoso

**47.** Se revisó el Código Penal de Portugal a fin de convertir en delito la imposición del trabajo forzoso, mientras que la República de Moldova adoptó una nueva legislación relacionada con las agencias de empleo privadas a fin de luchar contra el tráfico. En Paraguay, el Ministerio de Trabajo y Justicia creó una nueva oficina de inspección del trabajo en la región del Chaco, donde las poblaciones indígenas se ven afectadas por prácticas de trabajo forzoso. En Níger se creó una comisión interministerial y tripartita para luchar contra el trabajo forzoso y la discriminación.

**48.** En Brasil se observó un aumento del número de trabajadores que fueron apartados del trabajo forzoso y encontraron un trabajo remunerado. La OIT prestó apoyo a los Ministerios de Trabajo y de Educación para ampliar el proyecto «alfabetización Brasil» a los trabajadores que habían sido apartados del trabajo forzoso. Se llevaron a cabo campañas de prevención con las organizaciones de trabajadores en todos los Estados, y los programas de formación y manuales proporcionados a la policía que patrulla las carreteras sirvieron de ayuda para detectar y detener el tráfico.

**49.** Bolivia y Perú formularon planes de acción contra el trabajo forzoso. En Bolivia, se presentó al Congreso un proyecto legislativo sobre los salarios de los trabajadores rurales y se están constituyendo alianzas con diversas instituciones para luchar contra el trabajo forzoso. En Pakistán, la labor desarrollada en virtud del plan nacional de acción apoyado por la OIT contra el trabajo en régimen de servidumbre por deudas incluyó la capacitación de los altos funcionarios, del Poder Judicial y de los expertos religiosos. El apoyo permanente a un grupo especial de tareas interorganizaciones en Viet Nam implicó una evaluación de la legislación y la práctica en materia de trabajo forzoso.

## Discriminación

**50.** En los países miembros del Pacto de Estabilidad, la OIT prosiguió su labor para llamar la atención sobre las desigualdades de género en los mercados de trabajo y para sugerir soluciones a las mismas. En la República de Moldova y en Serbia, la OIT promovió la discusión de los informes nacionales sobre el empleo. Se incluyeron sistemáticamente en todas las reuniones de alto nivel vinculadas al Proceso de Bucarest sesiones dedicadas a la igualdad de género en el empleo.

**51.** En Portugal, la OIT prestó asistencia a los mandantes para concebir un método de evaluación de puestos de trabajo para el sector de la restauración y de las bebidas. Este método proporciona una evaluación libre de discriminación por razón de género y pretende abordar la infravaloración de algunas profesiones donde predomina la mujer.

### 1a.2 Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil

**52.** A través del Programa Internacional sobre la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), la OIT está prestando asistencia a los Estados Miembros para avanzar en las medidas de lucha contra el trabajo infantil. En 2006 se produjeron nuevas intervenciones en ámbitos tales como el cambio legislativo (siete Estados Miembros aplicaron nuevas medidas legislativas), los planes de acción y las políticas nacionales (cinco Estados Miembros), la integración sistemática de las cuestiones de trabajo infantil en las políticas de desarrollo (ocho Estados Miembros), la recopilación de datos en materia de trabajo infantil (cinco Estados Miembros) y los sistemas de seguimiento del trabajo infantil (nueve Estados Miembros).

### Legislación y planes de acción

Número estimado de niños apartados del trabajo en régimen de explotación o que se ha impedido que caigan en él en 2006 (a través de intervenciones en 73 Estados Miembros):

**150.000**

a abordar la cuestión del trabajo en régimen de servidumbre y la trata de niños.

**53.** El Parlamento de Albania ratificó el Acuerdo para la protección y la asistencia a los niños víctimas de la trata, suscrito entre el Gobierno de Albania y el Gobierno de Grecia. En Nepal, el Parlamento revisó una enmienda a la Ley del Niño destinada

**54.** En la India entró en vigor una nueva legislación por la que se prohíbe el trabajo doméstico y otras modalidades de trabajo infantil a los niños menores de 14 años. Guatemala y la ciudad de San Pedro Sula (Honduras) prohibieron el acceso de los menores a los basureros. Guatemala también está adaptando su legislación nacional para ajustarla a las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

**55.** Una lista de formas peligrosas de trabajo infantil fue aprobada en Perú, elaborada en Zambia y está pendiente de aprobación en Uruguay y Sri Lanka, donde la OIT colaboró con los mandantes tripartitos para ayudarles a formular dicha lista. Con el apoyo del IPEC, se están finalizando listas de trabajos peligrosos para los niños en Kosovo (Serbia), Rumania, Bulgaria, la República de Moldova y Ucrania. La cuestión del trabajo infantil también se incluyó en los memorandos conjuntos de integración suscritos entre la Unión Europea y Rumania y Bulgaria.

**56.** El IPEC también apoyó la presentación de planes nacionales de acción contra el trabajo infantil en Argentina, Egipto, Sri Lanka, El Salvador y Ecuador. Se incluyó la cuestión del trabajo infantil en el MANUD de Bangladesh (plan nacional de acción) y en forma de resultados específicos en el MANUD de la República Dominicana y de El Salvador. Costa Rica también inició un programa de transferencias condicionales en metálico con el objetivo explícito de eliminar el trabajo infantil.

### Apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la erradicación del trabajo infantil

**57.** Las organizaciones de empleadores despliegan esfuerzos en Karnataka (India), donde están formulando programas de acción para la lucha contra el trabajo infantil en la industria de la seda, y también en las Filipinas, donde la Confederación de Empleadores de Filipinas está adoptando políticas para lograr lugares de trabajo exentos de trabajo infantil. En Nepal, se elaboró un código de conducta sobre trabajo infantil y trata de niños, que está siendo aplicado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**58.** Las consultas celebradas con organizaciones de trabajadores de Africa, Asia y en el plano mundial han puesto de relieve importantes cuestiones relativas al papel de los sindicatos en la lucha contra el trabajo infantil en la economía informal, y especialmente contra el trabajo infantil doméstico, y permitieron establecer un vínculo entre los convenios de la OIT en materia de

trabajo infantil y otras normas fundamentales de la OIT, especialmente las relativas a la libertad sindical.

**59.** En el plano nacional, dos de las principales organizaciones de trabajadores de México han colaborado a fin de constituir una comisión sindical nacional contra el trabajo infantil. A través del Congreso de Sindicatos de Filipinas, las organizaciones de trabajadores están realizando un seguimiento de la situación posterior al rescate de los niños apartados del trabajo infantil a través del mecanismo «Rescue Child Labourers». Se crearon observatorios sindicales de trabajo infantil en los países francófonos de África Occidental.

## Hechos destacados

**60.** Se están desarrollando actividades de lucha contra el trabajo infantil en 88 países. Gracias al apoyo del IPEC y de otras fuentes:

- se proporcionó apoyo educativo a más de 2.000 niños del sector de las plantaciones de Sri Lanka y a más de 1.200 niños de las áreas afectadas por el tsunami. Se proporcionó apoyo en materia de formación profesional a los niños de mayor edad, muchos de los cuales están trabajando actualmente en centros de producción como aprendices;
- en el distrito de Urambo (República Unida de Tanzania), se están experimentando estrategias orientadas a los niños en el sector agrícola, donde se ven a menudo implicados en las labores más peligrosas;
- desde agosto de 2006, 6.667 niños trabajadores o niños en situación de riesgo han sido apartados del trabajo o se ha impedido que accedan a él en 20 provincias de Turquía. De estos niños, 4.620 han recibido educación y oportunidades de formación;
- la OIT está iniciando la segunda fase de un programa destinado a prevenir la trata de mujeres y niñas en la región del Mekong;
- en Chile, Colombia, Paraguay y Perú, 2.706 niños y adolescentes y 1.092 familias se beneficiaron de la creación de redes locales que proporcionaban oportunidades educativas y acceso a los servicios básicos de salud; y
- Se apartó a más de 6.000 niños del trabajo infantil en Nigeria y Ghana. La situación socioeconómica de más de 600 progenitores/guardianes de antiguos niños trabajadores se mejoró a través de la formación en materia de espíritu empresarial y del apoyo en especie (herramientas de trabajo/equipos y materiales).

**61.** El segundo Informe Global sobre el trabajo infantil, titulado *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, se presentó en el

mes de mayo. Según este informe, el número global de niños que trabajan ha caído un 11 por ciento a lo largo de los cuatro últimos años. Durante el mismo período, el número de niños implicados en trabajos peligrosos descendió un 26 por ciento. El contenido del informe se vio reforzado en el mes de junio con la celebración del Día mundial contra el trabajo infantil. Unos 43 países participaron en el acto, que incluyó actividades relacionadas con la campaña «Tarjeta Roja al Trabajo Infantil».

### Acceso de las niñas a la educación en Bangladesh

En Bangladesh, numerosas niñas se enfrentan a serios obstáculos para acceder a la educación, como consecuencia del papel tradicional asignado a la mujer que hace que la educación de las niñas tenga una escasa prioridad. Mientras que la escolarización de los niños se percibe como una inversión en su futura carrera y perspectivas, la escolarización de las niñas no se considera importante porque es poco probable que tengan perspectivas distintas del matrimonio a una edad temprana. Varias ocupaciones de carácter informal, tales como el reciclado de pilas y la confección, son conocidas por la elevada incidencia de trabajo infantil de las niñas.

A través de un proyecto del IPEC sobre trabajo infantil en la economía informal urbana, 2.448 niñas fueron inscritas en programas informales de educación y capacitación en el año 2006. Desde que se iniciara el proyecto en 2002, se han inscrito un total de 44.411 niños que trabajan, de los cuales 12.479 eran niñas.

En 2007, la segunda fase del proyecto tendrá como finalidad elaborar y demostrar la viabilidad de modelos para la prevención y eliminación del trabajo infantil en la economía informal urbana, que podrían ampliarse o copiarse en otros ámbitos metropolitanos.

### 1b.1 Aumentar la incidencia de las normas

**62.** La OIT está aplicando su estrategia, que fue aprobada durante el bienio anterior<sup>4</sup>, a fin de mejorar la labor normativa. Ha iniciado un proceso de consultas informales respecto de los diversos elementos de la estrategia, con miras a desarrollar un consenso tripartito.

**63.** Se han logrado diversos avances en relación con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (2006). Entre éstos figuraban: la publicación de una lista preliminar de casos

<sup>4</sup> Documentos GB.294/LILS/4 y GB.294/9.

individuales (antes del inicio de la reunión de la Conferencia); un equilibrio geográfico mejorado en la selección de estos casos; y la aplicación de criterios por parte de la Comisión de Expertos para los casos de progreso. En la actualidad, las conclusiones de la Comisión de la Conferencia toman más sistemáticamente en consideración la asistencia técnica, que fue mencionada en 14 casos en junio de 2006. La Comisión también está poniendo mayor énfasis en el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias.

China ratificó el Convenio núm. 111, que entrará en vigor en enero de 2007

**64.** La OIT prestó asistencia a los gobiernos para mejorar la presentación de memorias relativas a la aplicación de las normas. Como consecuencia de la asisten-

cia técnica y de los seminarios de formación tripartitos, el Gobierno de Yemen fue capaz de presentar todas las memorias debidas para 2006 en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. También está en proceso de crear una comisión tripartita permanente sobre cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo. Por primera vez en dos decenios, el Gobierno de Afganistán presentó su memoria sobre la aplicación de los convenios de la OIT, en comunicación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se proporcionó formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, permitiéndoles aumentar el número de comentarios formulados en relación con la aplicación de los convenios.

**65.** Por primera vez, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia incluyó un caso de progreso entre los casos individuales examinados. El caso se refería a la aplicación por parte de Irlanda del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la implicación de los interlocutores sociales y de las personas con discapacidades en lo que atañe a la promoción del empleo para las personas con discapacidades. El Gobierno de Irlanda y la OIT han establecido un programa conjunto para prestar apoyo a los gobiernos de África y Asia, a fin de que mejoren su capacidad para aplicar la legislación relativa a las personas con discapacidades.

**66.** En 2006, la Comisión de Expertos señaló 325 casos de progreso, y el Comité de Libertad Sindical 34 casos de progreso. Se recibieron 518 observaciones sobre la aplicación de normas por parte de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**67.** Cuatro Estados Miembros han ratificado Convenios sobre la igualdad de género: Bulgaria ratificó el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); China ratificó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); la República de Moldova ratificó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); y Vanuatu ratificó el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

### Siria y Líbano ratifican el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (170)

En 2006, tanto Siria como Líbano ratificaron el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), que tiene como finalidad proteger a los trabajadores de los efectos perniciosos de los productos químicos. En Siria, la asistencia técnica tripartita de la OIT incluyó la elaboración del programa de estudios del Instituto de Educación Obrera y actividades de sensibilización. La OIT colaboró con el Instituto árabe para la seguridad y salud en el trabajo y con la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes para impartir cursos de formación sobre la utilización, la clasificación y la evaluación de los propios químicos.

En Líbano, los repertorios de recomendaciones prácticas, herramientas y documentos de la OIT fueron utilizados para la revisión y formulación de legislación y programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. El Convenio se ratificó gracias a las medidas adoptadas por la OIT en el ámbito de la SST, que incluyeron la producción de materiales de promoción, la organización de una reunión tripartita para celebrar el Día mundial sobre seguridad y salud en el trabajo, así como varios seminarios.

## 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

### 2a.1 El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales

#### Políticas y estrategias

**68.** Se formularon políticas, programas y estrategias nacionales de empleo en Nicaragua, la República de Moldova, Azerbaiyán, Senegal y Mozambique. En Mozambique, la OIT y el Ministerio de Trabajo están cooperando para presentar la estrategia recientemente adoptada sobre el empleo y la formación profesional a los interlocutores sociales.

**69.** La OIT está contribuyendo a aplicar estrategias nacionales de empleo en Zambia, en donde el quinto Plan Nacional de Desarrollo (2006) incluye ahora un nuevo capítulo sobre Empleo y Trabajo. Se están elaborando planes de acción y políticas nacionales en Lesotho, Cabo Verde y Malí. Se están integrando las cuestiones políticas de empleo y trabajo decente en los DELP y otras estrategias nacionales de lucha contra la pobreza en Burkina Faso, Burundi, Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Etiopía, Pakistán, Madagascar y Rwanda.

**70.** Se realizó un examen de las políticas de empleo en la ex República Yugoslava de Macedonia y en Montenegro. En Jordania, la OIT financió un seminario nacional sobre la revisión del Repertorio jordano de recomendaciones prácticas sobre la discapacidad. La colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas en Trinidad y Tabago, Suriname y Jamaica está contribuyendo a promover la inclusión del trabajo decente en los planes del MANUD.

#### Mejora de los análisis del mercado de trabajo

**71.** La OIT lanzó una nueva iniciativa para establecer una red africana de bibliotecas de información sobre el mercado de trabajo. En las Américas, se estableció un observatorio del mercado de trabajo para América Central y la República Dominicana y continuaron las labores para crear una base de datos con el fin de medir y controlar el mercado de trabajo regional, sobre la base de indicadores relacionados con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se estableció una base de datos del indicador de trabajo decente en Asia y el Pacífico, y un foro reciente

del Consejo de Cooperación del Golfo estableció una serie de indicadores que se utilizarán para controlar la composición nacional de la fuerza de trabajo en un marco basado en los derechos. En octubre, la OIT empezó a probar la última versión de la biblioteca de información sobre el mercado de trabajo en las oficinas de la OIT en seis países y en la sede.

**72.** El trabajo analítico sobre las reformas del mercado de trabajo contribuyó a influir en el programa político de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y en el de la Comisión Europea, en el que se incluyó un capítulo sobre la flexiseguridad en su informe insignia más reciente sobre el empleo en Europa. A nivel nacional, un estudio llevado a cabo por la OIT sobre los intermediarios del mercado de trabajo en los países del Magreb dio lugar a actividades prácticas de asesoramiento destinadas a reformar los servicios nacionales de empleo de Argelia. En Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, se ultimaron planes tendentes a armonizar los indicadores del mercado de trabajo para la subregión.

Número de trabajadores que ganaron en 2005 menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día: 1.400 millones — *Global Employment Trends for 2006*

**73.** El Director General presentó el *Informe Global Employment Trends for 2006* en Davos durante el Foro Económico Mundial. Según el informe, la tasa global de desempleo mundial permaneció sin cambios situándose en un 6,3 por ciento en 2005, tras dos años de recesión. En el informe también se se-

ñalaba que entre los 1.400 millones de trabajadores pobres, 520 millones vivían en la pobreza extrema con menos de 1 dólar al día.

### 2a.2 Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad a favor del trabajo decente

#### Legislación y políticas

**74.** Se están revisando las políticas de empleabilidad en varios Estados Miembros. En Angola, el Gobierno aceptó las recomendaciones de un examen realizado por la OIT de su sistema de

formación y educación profesional. Se está llevando a cabo una revisión de la Ley de Educación y Formación Profesional en Mongolia a través de un proceso tripartito. La OIT examinó políticas y prácticas relativas a la promoción de calificaciones básicas para la empleabilidad para los trabajadores pobres (en Camboya, Tailandia y Viet Nam) y para los trabajadores jóvenes (en Filipinas). Se proporcionó también asesoramiento en materia de formulación de políticas y redacción de textos legislativos a Afganistán, Etiopía, Ghana, Mozambique, Nepal, Rusia y Zambia.

**75.** Camboya adoptó una nueva estrategia nacional para el desarrollo de calificaciones, que está de conformidad con la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y Argelia y Suriname ratiﬁcaron el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Se aprobaron cinco normas de competencia laboral para el sector del turismo para toda la subregión de América Central. Colombia y Brasil elaboraron nuevos planes de formación para los jóvenes. Los proyectos experimentales llevados a cabo en Brasil dieron lugar a la integración de las consideraciones de raza y de género en el programa nacional para la adquisición de calificaciones profesionales.

**76.** En apoyo al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), la OIT facilitó la elaboración de proyectos de ley sobre discapacidad en la República Unida de Tanzania y condujo discusiones sobre la aplicación de la legislación en Sudáfrica, China, Zambia, Malawi y Fiji. En China, se creó un grupo asesor de proyectos nacionales para aumentar la eficacia de la legislación y de las políticas relativas al empleo de las personas con discapacidades.

## Formación de calificaciones

**77.** Los resultados iniciales del Programa de formación para fomentar la autonomía económica (TREE) en Pakistán dieron lugar a la formulación de políticas y estrategias nacionales sobre formación de base comunitaria a la aplicación de dicho Programa a las zonas afectadas por el terremoto. Las enseñanzas extraídas de la metodología TREE tanto en Pakistán como en Filipinas se están aplicando a nuevos proyectos en dos distritos del sur de la India, a comunidades afectadas por el tsunami en Sri Lanka, y en Madagascar y Kazajstán.

**78.** Entre otros ejemplos de programas de formación relacionados con la OIT cabe mencionar los siguientes:

- Timor-Leste, en donde el Programa de formación de calificaciones para el empleo remunerado proporcionó formación integrada y facilitó el desarrollo empresarial y el acceso a las microfinanzas a aproximadamente 1.000 personas de las comunidades rurales;
- en la India, 1.160 personas afectadas por el tsunami en Tamil Nadu recibieron formación (conducción, elaboración de velas, técnicas informáticas, etc.) para ayudar a restablecer sus medios de vida inmediatos; y
- el Programa para superar la pobreza en Fiji, en donde la formación proporcionada a 511 personas que vivían por debajo del umbral de la pobreza dio lugar a que el 80 por ciento de ellas encontrara un empleo formal o participara en actividades generadoras de ingresos. En total, el Programa logró crear oportunidades de empleo generadoras de ingresos para más de 3.200 personas.

**79.** Como prolongación de un proyecto en curso en varios países africanos, la OIT está también adaptando las herramientas para promover la capacidad empresarial de las mujeres a fin de extender su alcance a las mujeres con discapacidades.

## Servicios de empleo

**80.** Se apoyó la creación de servicios de empleo tanto en zonas afectadas por las crisis como en otras zonas. Se siguieron proporcionando servicios de emergencia de información y colocación a zonas afectadas por el tsunami en la provincia de Aceh, Indonesia. En la India, los recursos de la Confederación Sindical Internacional están permitiendo la colaboración entre la OIT y los sindicatos en relación con la formación de calificaciones para el empleo destinada a mujeres y jóvenes afectados por el tsunami, y están contribuyendo a fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores para realizar intervenciones sostenibles en la economía informal. En Argentina, la OIT está ayudando al Ministerio de Empleo a crear una red de servicios de empleo que ayudará a las personas a encontrar trabajo o mejorar su actual situación de empleo. El proyecto ha abarcado hasta la fecha a 74 oficinas municipales.

## Conectar la oferta y la demanda de empleo en Afganistán

A través de los centros de servicios de empleo de Afganistán, más de 1.000 personas encontraron trabajo remunerado y otros tantos miles recibieron formación o ayuda para encontrar un empleo en el primer semestre de 2006. Los centros se establecieron a través de un proyecto de la OIT financiado por el Ministerio alemán de Cooperación y Desarrollo Económicos. Las investigaciones muestran que el 90 por ciento de las personas que encuentran empleo a través de los centros siguen empleados seis meses después, y sus ingresos medios ascienden a más de 200 dólares de los Estados Unidos al mes. Además de las actividades de promoción en curso, el proyecto está empezando ahora a proporcionar información y asesoramiento en las escuelas de enseñanza secundaria para ayudar a los estudiantes a encontrar un empleo y a prepararse para el mundo del trabajo.

## 2a.3 Empleo de los jóvenes

### Apoyo político

**81.** La labor de la OIT en el 2006 en cuanto al empleo de los jóvenes se vio fortalecida por la decisión adoptada por el Consejo de Administración (GB.292/9/3(& Corr.)) destinada a asignar recursos adicionales a las regiones para llevar a cabo iniciativas tripartitas en pro del trabajo decente para los jóvenes. La OIT apoyó los planes de acción y políticas nacionales, así como el suministro de información actualizada sobre el empleo de los jóvenes. Se estableció un plan de acción nacional para el empleo de los jóvenes en Ecuador, y se están elaborando planes en Egipto, Azerbaiyán, Mongolia, Nepal, Sri Lanka, Viet Nam y Burkina Faso. En Burkina Faso, la OIT trabajó estrechamente con el Ministerio de la Juventud y el Empleo y con los interlocutores sociales para revisar la política nacional de empleo de 2001, que se someterá a aprobación en noviembre. Se están elaborando planes para integrar esta estrategia en el plan de acción prioritario de los DELP. La OIT está proporcionando apoyo técnico a los gobiernos de África Meridional formular planes de acción sobre el empleo de los jóvenes, tras el resultado de la Conferencia subregional sobre el empleo de los jóvenes celebrada en octubre de 2005.

**82.** El informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (2006) se presentó en la Cumbre Mundial de Jóvenes Líderes de las Naciones Unidas en octubre. El informe aporta nuevas pruebas de la existencia de una situación mundial en la que los jóvenes afrontan cada vez

mayores dificultades al ingresar en la fuerza laboral. Uno de los hallazgos principales es que debido al déficit mundial de oportunidades de trabajo decente, uno de cada tres jóvenes en el mundo está buscando trabajo pero no lo encuentra, ha dejado de buscar por completo o trabaja pero sigue viviendo por debajo del umbral de pobreza de dos dólares al día.

### Formación y capacidad empresarial

**83.** El módulo de formación empresarial de la OIT Conozca su Negocio se introdujo en cuatro provincias de Viet Nam, seis universidades de China y en una serie de escuelas de formación profesional de Omán. El programa se está integrando en el plan de estudios nacional en Indonesia, Filipinas, Sri Lanka, República Democrática Popular Lao, Botswana y Timor-Leste. La OIT está también poniendo a prueba el módulo de formación Conozca su Negocio en cinco nuevos países: República Árabe Siria, Azerbaiyán, Senegal, Nigeria y Lesotho.

**84.** En la India, en el marco de un proyecto de educación obrera financiado por Noruega, un total de 1.160 víctimas del tsunami, en su mayoría jóvenes, recibieron formación a través de programas de desarrollo de las calificaciones. De ellos, 401 tienen ahora un empleo regular y otros están utilizando la formación para ganar ingresos adicionales como complemento de sus principales medios de vida. En Jamaica, la Federación de Empleadores presentó la Asociación de Jóvenes Empresarios para ayudar a los jóvenes a iniciar sus propios negocios.

**85.** La creciente visibilidad de la OIT como uno de los actores principales en el ámbito del empleo juvenil fue reconocida cuando se asoció al Banco Mundial para organizar su «Día de la Innovación de 2006», dedicado a un foro del empleo para los jóvenes desfavorecidos.

## 2b.1 Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial

### Legislación y apoyo político

**86.** El asesoramiento político sobre el desarrollo empresarial se centró en la supresión de los obstáculos que se interponen a la creación de empresas y a la generación de empleo de calidad, la mejora de las prácticas laborales y la promoción de metodologías integradas para el desarrollo económico local. La divulgación continua de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), para la

redacción de políticas y legislación nacional, contribuyó a la elaboración de la Ley Uniforme de Cooperativas Regional para 16 países de África, así como a la formulación de políticas en otras regiones.

**87.** Se procedió a la formulación de políticas sobre las pequeñas y medianas empresas en Uganda y Etiopía. La OIT está prestando asistencia en relación con la aplicación de las políticas sobre las PYME en Kenya y en la República Unida de Tanzania, y está ayudando a Senegal a ejecutar programas para reforzar la capacidad de las mujeres empresarias. En Bulgaria, Rumania y Serbia, la OIT apoyó la formulación de planes de acción para establecer mecanismos financieros adecuados a fin de promover el empleo por cuenta propia para los desempleados.

## Generación de ingresos y empleo

**88.** El componente de formación del programa Inicie y Mejore su Negocio (SIYB) se ha desarrollado para convertirse en el programa nacional SIYB más importante del mundo. Se inició la tercera fase del programa en China para promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas privadas. El proyecto se dirige a los trabajadores despedidos, los trabajadores rurales, los jóvenes licenciados, las personas discapacitadas y las mujeres migrantes que trabajan en la industria del ocio. En la segunda fase del SIYB en China se impartió formación a un total de 91.290 personas entre julio de 2005 y junio de 2006, y se estima que se crearon 146.000 nuevos puestos de trabajo. En cooperación con el PNUD, el programa también se está iniciando en el Cáucaso del Norte en la Federación de Rusia.

**89.** A través del programa SYNDICOOP, la OIT apoyó la organización de los trabajadores desprotegidos de la economía informal a través de la colaboración de cooperativas y sindicatos en Kenya, Rwanda, Sudáfrica y la República Unida de Tanzania. Uno de los proyectos del programa, que finalizó en primavera, estableció 30 nuevas cooperativas y creó aproximadamente 2.800 nuevos puestos de trabajo en Kenya, Rwanda, la República Unida de Tanzania y Uganda.

**90.** Entre otros proyectos destinados a promover la generación de ingresos figura el proyecto financiado por Noruega en la India, que prestó asistencia directa a 442 mujeres trabajadoras en sectores que generan ingresos (como la tejeduría con telares manuales y la gestión de almace- nes generales) y programas en Argentina para fortalecer los marcos empresariales.

## 2b.2 Creación de empleo a través de mecanismos inversión como alto coeficiente de empleo

### Apoyo político

**91.** Se promovieron las políticas de inversión con alto coeficiente de empleo ante los organismos internacionales y se aplicaron con los interlocutores nacionales. Entre las medidas adoptadas figuran las evaluaciones de los efectos sobre el empleo de los presupuestos de inversión y la formación para que los Estados Miembros adopten las políticas de compras y los procedimientos de contratación a una mayor utilización de los recursos locales. El objetivo era integrar estos cambios en los marcos nacionales de desarrollo, como en Lesotho, en donde se han incluido los mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo en las estructuras gubernamentales y en sus DELP. La OIT está también colaborando con las instituciones financieras internacionales (el Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Africano de Desarrollo) para integrar los principios del PIIE en las principales políticas y programas sectoriales de inversión, como en Camerún, Honduras, Nepal y Paraguay.

### Establecimiento de programas

**92.** Se han establecido o se están estableciendo programas en varios países. Por ejemplo:

- El Ministerio de Obras Públicas y Abastecimiento en Zambia introdujo mecanismos con alto coeficiente de empleo para el mantenimiento de la infraestructura.
- Paraguay está concibiendo un programa basado en los métodos de inversión con alto coeficiente de empleo y está examinando la posibilidad de introducir cambios en los marcos normativos a fin de facilitar la contratación de las microempresas y pequeñas empresas.
- En Nicaragua, un proyecto de empleo intensivo en mano de obra ha proporcionado trabajo a 3.161 familias y ha mejorado la capacidad de 12 PYMES para poder beneficiarse de contratos municipales.
- El Programa Ampliado de Obras Públicas de Sudáfrica, que se inició en 2004, ha creado 208.000 puestos de trabajo a abril de 2006. El programa proporciona también formación técnica y preparación para la vida activa, así como oportunidades para las empresas y para las mujeres empresarias.

La OIT también proporcionó apoyo práctico y político al Programa nacional de garantía de em-

pleo rural de la India, incluidas las investigaciones sobre aspectos de género y sobre políticas laborales para los sectores de infraestructura rural.

**93.** La aplicación de los programas de inversión con alto coeficiente de empleo resulta evidente en zonas que han estado afectadas por crisis. En Iraq, se elaboraron directrices sobre la optimización de la utilización de los PIIE para asistir a la Comisión Nacional de Empleo con respecto a sus programas nacionales de reconstrucción. Un importante programa de reconstrucción posterior al tsunami en Indonesia (Aceh/Nias) está intentando los principios de los PIIE.

**94.** En las actividades posteriores a la crisis, la OIT logró establecer asociaciones estratégicas con determinados organismos internacionales, como la organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el PNUD. Tras las recientes crisis, se ha encomendado a la OIT la coordinación de la recuperación de los medios de vida y del empleo en Liberia, Pakistán y Timor-Leste. En Timor-Leste, un proyecto está proporcionando oportunidades de empleo de corta duración a las personas desplazadas internamente y a grupos vulnerables (prestando especial atención a los jóvenes). En Liberia, el Ministerio de Obras Públicas concibió un programa nacional de obras públicas trienal que proporcionará unos 500.000 meses-persona de empleo. Se están realizando importantes proyectos en Somalia, con el apoyo financiero de la Unión Europea, Dinamarca, Italia, Noruega y el Reino Unido.

### Políticas para generar empleo en Liberia

Tras 14 años de conflicto, la creación de empleo es una prioridad en Liberia, en donde el 75 por ciento de la población vive por debajo del umbral de la pobreza de un dólar de los Estados Unidos al día. Una proporción importante de desempleados son jóvenes, y a menudo excombatientes.

Con la asistencia de la OIT, Liberia ha establecido una estrategia de empleo que se basa en el marco de políticas y estrategias del Programa Global de Empleo. Como parte de una de las medidas a corto plazo de la estrategia, la OIT está apoyando la aplicación del programa de empleo de emergencia en Liberia y un programa nacional de obras públicas. El programa durará entre seis y 12 meses y tendrá por objetivo crear 70.000 puestos de trabajo (de una duración media de seis meses), en particular para los jóvenes.

Las medidas de emergencia y a mediano plazo para el empleo se han integrado en el DELP provisional a través de la inclusión de un capítulo titulado «Superación de la pobreza», que fue elaborado por la OIT.

## 2b.3 Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local

### Políticas y programas

**95.** Como resultado de las experiencias satisfactorias de un proyecto recientemente ultimado en Mozambique, el Gobierno de Zambia tiene previsto aplicar una nueva política de desarrollo económico local en 2007. Zambia está aplicando actualmente un programa de acceso comunitario a pequeña escala para mejorar los medios de vida a través del desarrollo económico local y establecer un sistema participativo sostenible para mejorar y mantener el acceso básico comunitario en zonas rurales. Continúan las labores para promover el empleo en Argentina a través de acuerdos territoriales sobre el empleo que abarcan a 255 municipalidades, y en Bolivia a través de la creación de servicios municipales para fomentar la capacidad empresarial.

**96.** La OIT completó la primera fase (mayo de 2004 a abril de 2006) de un proyecto conjunto OIT/Países Bajos en Yemen. El proyecto contribuyó en gran medida a movilizar a las instituciones competentes para promover el empleo de las mujeres. Aportó importantes contribuciones a la estrategia nacional de empleo, formó a 100 miembros del personal de los medios de comunicación en cuestiones relativas al trabajo decente y la igualdad de género, y estableció mecanismos de coordinación para institucionalizar los cambios legislativos. En Iraq, en asociación con el ACNUR y varias organizaciones internacionales no gubernamentales, se está ultimando una nueva herramienta para fomentar las capacidades de los facilitadores comunitarios en relación con las metodologías de recuperación económica local.

**97.** Se han establecido asociaciones con organizaciones externas, incluido el ONU-HABITAT, el PNUD, el Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Africano de Desarrollo. El programa de desarrollo económico local de la OIT ha sido tratado por el comité de redacción de una iniciativa multiinstitucional de las

Naciones Unidas para coordinar los diversos enfoques de desarrollo económico local en el sistema las Naciones Unidas. De esta forma, la OIT se está posicionando para asumir una función de liderazgo en los nuevos círculos de profesionales entre los organismos internacionales.

### **Utilización de los fondos del superávit de 2000-2001 para el Objetivo estratégico núm. 2**

**98.** Los fondos del superávit de 2000-2001 facilitaron el establecimiento de la Red Regional de Competencias de organizaciones asociadas en Asia, y permitieron a la OIT completar un estudio en la India con miras a reformar el servicio nacional de empleo del Ministerio de Trabajo y

Empleo. En Somalia, se estableció un centro de desarrollo económico local y recursos tecnológicos apropiados.

**99.** Los fondos del superávit se utilizaron para poner en marcha una iniciativa de empleo juvenil rural en Africa y para fortalecer la capacidad de siete Estados Miembros de Europa para establecer planes nacionales de acción sobre el empleo de los jóvenes. En Bulgaria, Croacia, Hungría, Lituania y Polonia, los fondos permitieron a los socios tripartitos emprender un diálogo sobre las opciones de flexiseguridad del mercado de trabajo. La oficina de empleo local, que se considera ahora una de las más eficaces del país, está aplicando las herramientas y recomendaciones elaboradas a través del proyecto piloto en Turquía.

## Objetivo estratégico núm. 3:

Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

### 3a.1 Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas

#### Políticas y legislación

**100.** En las medidas adoptadas con miras a alcanzar este resultado se hizo hincapié en la importancia de tener en cuenta las prioridades de la seguridad social y la extensión de la cobertura de la seguridad social como componentes clave de las estrategias nacionales de desarrollo y de los DELP. Se están elaborando políticas nacionales en Benin, Burkina Faso y la India (proyecto de ley de seguridad social). La protección social y la gestión de los riesgos forman parte de los DELP de Benin y se están incluyendo en los DELP para Senegal. En Viet Nam, se ultimó un nuevo proyecto de ley de seguridad social que incluye nuevas prestaciones de seguridad social, como los subsidios de desempleo. En Zambia, la OIT es el organismo principal de las Naciones Unidas que participa en un grupo de asesoramiento dirigido por el Gobierno encargado de controlar la aplicación de una estrategia de protección social en el Plan Nacional de Desarrollo.

#### Regímenes de seguridad social

**101.** El asesoramiento proporcionado por la OIT en relación con la concepción de regímenes de seguridad social y el establecimiento del marco jurídico para la ampliación de la protección social ha contribuido a garantizar la viabilidad y eficacia de los regímenes de seguridad social. Varios Estados Miembros, y algunas organizaciones dentro de ellos, adoptaron medidas para establecer nuevos regímenes de seguridad social o ampliar los sistemas ya existentes:

- En Honduras, la cobertura de la seguridad social se extendió a las lesiones profesionales en tres zonas rurales quedando incluidas 5.500 nuevas familias.
- En Bahrein, la OIT participó en la concepción de un régimen de prestaciones de desempleo a través de consultas tripartitas y prestó asistencia en la redacción de la legislación para dicho régimen, que se presentará en breve al Parlamento.

- La asistencia prestada a los sindicatos en Burkina Faso y Nigeria les permitió ayudar a los trabajadores de la economía informal a organizarse y crear sistemas de prestaciones en régimen de mutualidad en una gran diversidad de esferas, incluida la protección de la salud.
- En Camboya, la OIT proporcionó asesoramiento sobre opciones estratégicas para extender el sistema de protección social de la salud a los sectores formales e informales. Se elaboró un documento conjunto en materia de políticas para la aplicación de mecanismos de protección social de la salud en Camboya.
- La asistencia prestada a Albania le permitió mejorar la estructura de las prestaciones de seguro social y las estadísticas sobre la seguridad social, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Se están estableciendo regímenes de protección social en Senegal (para los trabajadores de los sectores de la agricultura y del transporte), en Zimbabwe (para ampliar la cobertura del seguro de salud a toda la población de Zimbabwe) y en Lesotho (para los trabajadores del sector público y privado). Asimismo, hay un proyecto en curso para crear un régimen de seguro de salud para una organización colectiva de mujeres en Camerún.

#### **Cobertura de la seguridad social de los funcionarios de la República Democrática Popular Lao**

Durante los últimos cuatro años, la OIT ha estado trabajando con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de la República Democrática Popular Lao a fin de modificar el régimen de seguridad social de los funcionarios. Además de prestar asistencia en relación con los estudios actuariales y la redacción de políticas, en 2005 y 2006 la OIT contribuyó a la puesta en marcha, a título experimental, de un régimen de seguro de salud. En abril, un decreto gubernamental estableció un régimen mejorado de la seguridad social que cubre aproximadamente a 540.000 beneficiarios. El nuevo régimen es financieramente más sano, e incluye mejores prestaciones de salud y nuevas prestaciones de sobrevivientes.

## 3a.2 Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social

### Mejora de los regímenes de protección social

**102.** En varios países, los Estados Miembros utilizaron el análisis de la OIT para concebir nuevos regímenes de protección social o mejorar y gestionar los ya existentes. En Trinidad y Tabago, la OIT está prestando asistencia para la evaluación financiera del régimen de seguridad social y está proporcionando asesoramiento legislativo y en materia de políticas sobre la ampliación de la seguridad social a los trabajadores por cuenta propia. En Malawi, se presentaron al Gobierno las observaciones técnicas de la OIT en relación con las modificaciones a la Ley de Indemnización de los Trabajadores y se discutieron ampliamente con los interlocutores sociales y con funcionarios del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional. En Eslovaquia se utilizó un análisis de la OIT sobre las dimensiones de género de la reforma de las pensiones para redactar una nueva ley relativa a las cajas privadas de pensiones a fin de garantizar que las cajas privadas no discriminen a las mujeres (cuya esperanza de vida media es superior).

**103.** La OIT proporcionó asesoramiento técnico en relación con el mantenimiento de un nivel mínimo de protección en situaciones de crisis. La seguridad social forma parte de la evaluación rápida de las necesidades del Líbano, en donde la respuesta de la OIT abarcará las necesidades de seguridad social a corto y mediano plazo.

**104.** Se estaban llevando a cabo auditorías actuariales y financieras en Trinidad y Tabago, Jordania, Grecia y Nigeria y se habían finalizado en Kuwait, Nicaragua y Uruguay. En Trinidad y Tabago, la OIT está trabajando con la Junta Nacional de Seguros para fortalecer la capacidad nacional a fin de realizar evaluaciones actuariales.

### Herramientas de la OIT

**105.** Varios Estados Miembros de Europa Central y Oriental utilizaron una guía elaborada por la OIT para los trabajadores y empleadores que forman parte de las juntas directivas de las instituciones de seguridad social. Las estrategias de la guía fueron utilizadas por una importante con-

federación sindical en Bosnia y Herzegovina como parte de una campaña de educación pública, por miembros de un comité de pensiones en Bulgaria para establecer un fondo de reserva demográfica y como material de formación para el recién designado comité del Instituto de Seguro Social de Albania.

**106.** A través de la fase experimental de la encuesta sobre la seguridad social, la OIT está desarrollando una base de datos sobre la seguridad social. Se llevaron a cabo proyectos experimentales en más de 20 países, incluida la formación de aproximadamente 300 funcionarios estadísticos nacionales en Albania, Guinea, Senegal y Sri Lanka.

## 3b.1 Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal

Más de 100 países participaron en la celebración del Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de abril

**107.** La OIT elaboró instrumentos a fin de proporcionar un marco general para lograr este resultado y los promoverá como parte de una importante campaña destinada a mejorar los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La OIT y los interlocutores sociales

participaron activamente en la elaboración del enfoque estratégico para la gestión de productos químicos a nivel internacional, marco internacional de acción sobre los peligros de los productos químicos, que fue adoptado en febrero. En el marco se señala la importancia del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174). El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación correspondiente (núm. 197) fueron adoptados por la 95.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Trabajo. En mayo, en la reunión de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) más tres Ministros del Trabajo se manifestó el apoyo por el enfoque contenido en la estrategia global de SST.

### Legislación y políticas

**108.** Se adoptaron planes o programas nacionales de SST en la República Democrática Popular Lao y Mongolia, se iniciaron en China y se aprobaron en Camboya y Kazajstán. Viet Nam redactó un programa nacional que extendía la cobertura a 14 provincias a través del estableci-

miento de sistemas voluntarios de SST entre los agricultores. Armenia y Tayikistán están preparando programas nacionales.

**109.** Se están redactando y revisando las políticas y legislación nacionales de conformidad con las normas de la OIT en Nigeria (en consonancia con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)), en Mongolia y Sri Lanka (en consonancia con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)), y en Costa Rica (en consonancia con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)). Costa Rica está también en el proceso de elaboración de una nueva legislación sobre el acoso psicológico de grupo («mobbing») en el lugar de trabajo. Se está elaborando un marco legislativo para la protección de los trabajadores informales en Tailandia, y en Uzbekistán se ha iniciado un importante proyecto de reforma de la SST, sobre la base de los enfoques de la OIT. Se elaboraron perfiles de SST en Guatemala, la República Dominicana, México, Etiopía, Seychelles y Kirguistán.

**110.** En Armenia se estableció por primera vez en 12 años un servicio de inspección del trabajo. En Rusia, la República de Karelia está restableciendo su sistema de SST, y su Ministerio de Trabajo está aplicando, a título experimental, las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) en cuatro empresas seleccionadas de la región.

**111.** Siete Estados Miembros ratificaron los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo: Argelia y la República Centroafricana ratificaron el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Argelia y Brasil ratificaron el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); la República Dominicana, Líbano y la República Árabe Siria ratificaron el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170); Brasil ratificó el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y Argentina ratificó el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

## Herramientas y formación

**112.** Como parte de un mayor esfuerzo por ampliar la metodología del Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE), se estableció un nuevo programa de formación para proporcionar asistencia técnica a las empresas en el lugar de trabajo sobre el tiempo de trabajo y se probó en Shanghai, China.

**113.** Se actualizó la base de datos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral para abarcar la legislación en vigor hasta 2006 y ahora contiene información sobre más de 100 países. Entre las nuevas publicaciones correspondientes a 2006 figura *Decent Working Time: New trends, new issues*, así como un documento sobre la fijación de salarios en la economía informal en cuatro países y un documento de trabajo sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en Tailandia.

### Cadenas de suministro más seguras en México

Tras el establecimiento de un perfil de SST en México, la OIT está proporcionando asesoramiento técnico sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo a 12 empresas proveedoras de un importante fabricante de automóviles. Entre febrero y abril, un equipo de expertos visitó a proveedores en el Estado de Puebla, en su mayoría empresas con un promedio de más de 500 trabajadores. Los expertos formularon 192 recomendaciones de diversa gravedad. En cada empresa se acordaron planes para mejorar las condiciones en el lugar de trabajo y los sistemas de gestión de la seguridad y la salud. Están previstas visitas de seguimiento, un mayor asesoramiento y documentación para evaluar los progresos al principio de 2007.

Además de mejorar el conocimiento de los inspectores del trabajo sobre cuestiones de seguridad y salud, que suele ser un punto débil, el proyecto está ayudando a que los inspectores desempeñen una mayor función de asesoramiento frente a la función disciplinaria más tradicional que venían desempeñando.

## 3b.2 Acción tripartita con respecto a las migraciones laborales

### Acontecimientos internacionales

**114.** El Consejo de Administración tomó nota del marco multilateral para las migraciones laborales no vinculante y basado en los derechos, que constituye el componente principal del Plan de acción de la OIT de la Resolución relativa a los trabajadores migrantes adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004, y autorizó su publicación en marzo de 2006. La OIT está ahora promoviendo el marco en los Estados Miembros, las organizaciones internacionales y regionales, y la sociedad civil.

**115.** La OIT contribuyó en gran medida a la adopción por el ECOSOC de una opinión formal sobre la integración de los trabajadores migrantes en septiembre de 2006. Esto influirá en la formulación y aplicación de políticas tanto nacionales como de la Unión Europea. En Asia, la sociedad civil y los sindicatos han lanzado una iniciativa para establecer un marco de la ASEAN para las migraciones laborales sobre la base del marco multilateral de la OIT. Las conferencias de la OIT sobre migraciones laborales celebradas en Bruselas y en Rabat dieron lugar a acuerdos sobre una cooperación tripartita concertada entre los países del Magreb, África Occidental y Europa en relación con la regulación de la migración laboral.

### Medidas nacionales

**116.** La acción de la OIT con respecto a las migraciones laborales abarcó a más de 30 países en África, Asia, Europa y Oriente Medio. El asesoramiento de la OIT contribuyó a revisar los proyectos de legislación sobre migraciones laborales y protección de los trabajadores migrantes en la República Democrática Popular Lao, la República de Moldova, Mongolia y Viet Nam. En Indonesia, se está creando un órgano especial interministerial encargado de aplicar un plan de acción detallado a fin de incrementar la protección de los trabajadores migrantes. En Jordania, el Ministerio de Trabajo decidió establecer un Departamento de Migraciones sobre la base del asesoramiento de la OIT. La OIT proporcionó asesoramiento en materia de políticas con respecto a un nuevo contrato adoptado en Kuwait por el que se autoriza a los trabajadores domésticos a transferir sus permisos de trabajo a otros empleadores patrocinadores. En el Líbano se estableció un comité directivo sobre las trabajadoras migrantes del servicio doméstico dirigido por el Ministerio de Trabajo con el apoyo de la OIT. El Comité redactó un plan de acción nacional para mejorar la protección de las trabajadoras migrantes del servicio doméstico.

**117.** Las medidas específicas en materia de empleo, formación profesional y microcrédito han contribuido a reducir la trata de trabajadores en Albania, la República de Moldova y Ucrania. Se han completado las pruebas a nivel nacional sobre prácticas discriminatorias en Francia y Suecia, utilizando la metodología de la OIT que se considera actualmente como un modelo de aplicación en la Unión Europea. Estos estudios de la OIT se utilizarán para mejorar la legislación y la eficacia de las medidas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales para reducir la discriminación y promover la integración de los trabajadores migrantes.

**118.** Comenzó la segunda fase de un proyecto OIT-ACNUR en Afganistán sobre la mejora de la capacidad gubernamental para el regreso, la reintegración y la protección de los trabajadores afganos. Afganistán y el ACNUR están utilizando los estudios de la OIT llevados a cabo en Irán y Pakistán para gestionar la repatriación de los refugiados afganos y examinar programas sobre migraciones laborales temporales con los países vecinos.

## 3b.3 Planes nacionales de lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo

### Políticas y programas

**119.** Gracias a la cooperación técnica en más de 60 países, la OIT prestó asistencia a empresas y sectores para el establecimiento de políticas y programas y el fortalecimiento de la capacidad. Ya casi se ha ultimado la primera etapa del programa de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y los estudios de impacto realizados en Belice, Benin, Ghana y Togo revelan cambios positivos a nivel individual, nacional, y del lugar de trabajo. Entre las repercusiones cabe destacar la reducción de los comportamientos de riesgo y la adopción de políticas nacionales tripartitas sobre el VIH/SIDA. Como parte del proyecto, la OIT publicó *Saving lives, protecting jobs*, en donde se documentan las respuestas estratégicas de las empresas al VIH/SIDA en más de 20 países.

**120.** En una reunión OIT/ONUSIDA sobre el SIDA y el mundo del trabajo celebrada en América Latina y el Caribe, los mandantes tripartitos adoptaron una propuesta de seguimiento por la que se comprometen a reforzar las medidas sobre el VIH/SIDA a través del mundo del trabajo. La OIT está colaborando con la Unión Africana para ayudar a redactar políticas en el lugar de trabajo.

**121.** Se elaboraron políticas nacionales para luchar contra el VIH/SIDA en Ghana y Nigeria, y están pendientes de su adopción final en Etiopía. En Ghana, la Cámara Nacional de Minas elaboró una política sobre el VIH/SIDA basada en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. En Ecuador, un acuerdo ministerial sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo incluye una disposición por la que se prohíben los despidos en razón del VIH/SIDA.

**122.** Los empleadores y los trabajadores participaron activamente en el establecimiento de programas en lugar de trabajo. A través del programa de educación en lugar de trabajo en Camboya, 11 empresas elaboraron políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El programa se dirige directamente a más de 8.400 trabajadores para que se beneficien de un sistema de prevención y de consulta que presta servicios en el lugar de trabajo. Las organizaciones de trabajadores adoptaron políticas relativas al lugar de trabajo en la India, como Hind Mazdoor Sabha y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India, y en Nigeria, a través del Congreso del Trabajo de Nigeria.

### Utilización de los fondos del superávit de 2000-2001 para el objetivo estratégico núm. 3

**123.** Los fondos del superávit de 2000-2001 contribuyeron a la creación de un sitio web inter-sindical sobre la seguridad social en Paraguay y en Colombia a fin de realizar un estudio de diagnóstico sobre la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales. En Argentina, los fondos se utilizaron para ampliar la cobertura de su sistema de seguro de desempleo y promover un sistema de negociación colectiva a fin de mejorar la distribución de los ingresos y reducir el desequilibrio entre los géneros. La Comisión de la Unión Africana adoptó un proyecto de política sobre el VIH/SIDA preparado en colaboración con la OIT.

## Objetivo estratégico núm. 4:

Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social

### 4a.1 Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros

#### Organizaciones de empleadores

**124.** Las labores en este ámbito se basaron en un diálogo intenso y en la asociación con las organizaciones de empleadores, a las que se prestó apoyo para establecer servicios directos a fin de atraer afiliados y conservarlos. La Federación de Empleadores en Kenia estableció vínculos interempresariales entre las PYME y las grandes empresas, y en la República de Moldova se estableció una nueva organización de empleadores para el sector de la agricultura a fin de prestar servicios destinados a luchar contra el trabajo infantil. La Asociación de Empleadores de Indonesia creó una base de datos con información específica sobre mujeres empresarias y adoptó un triple enfoque para promover el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres mejorando las calificaciones y facilitando el acceso al crédito.

**125.** La OIT proporcionó servicios de asesoramiento y apoyó las redes de intercambio de conocimientos entre las organizaciones de empleadores. Por ejemplo, se creó una red entre las organizaciones de empleadores del Pacífico para promover la cooperación y la asistencia por parte de organizaciones más adelantadas. Se prestaron servicios de asesoramiento a las organizaciones de empleadores en Siria, para ayudarlas a promover una cultura empresarial y desarrollar las empresas del sector privado.

#### Planificación de la capacidad empresarial de las mujeres en Africa

Las organizaciones de empleadores pueden desempeñar una función capital a la hora de apoyar la capacidad empresarial de las mujeres. En Zambia, la OIT, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Panafricana de Empleadores reunieron a 16 organizaciones de empleadores de la región para que intercambiaran sus experiencias en relación con la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres, la integración de las cuestiones de género, y la respuesta a las necesidades de las microempresas y pequeñas empresas. Cada una de las organizaciones de empleadores preparó proyectos de planes de acción para apoyar la capacidad empresarial de las mujeres y la mayoría han emprendido medidas específicas de seguimiento. Por ejemplo, la Federación de Empleadores de Mauricio inició un programa de formación tutelada y la Federación de Empleadores de Zambia inició una campaña de afiliación para señalar sus servicios a la atención de una gama más amplia de mujeres empresarias.

#### Organizaciones de trabajadores

**126.** En diferentes regiones, diversas organizaciones de trabajadores se han visto reforzadas por la consolidación y el aumento del número de afiliados. Las fusiones y la cooperación entre muchos sindicatos nacionales y organizaciones de sindicatos internacionales han dado lugar a un aumento de la influencia en los procesos de negociación colectiva y también han tenido importantes repercusiones en las campañas organizadas por los sindicatos. Las organizaciones de trabajadores se reagruparon para formar organizaciones más amplias y sólidas o colaboraron entre sí en Benin, Burkina Faso, Camerún y Togo. La OIT también apoyó el proceso de unificación en relación con la creación de la nueva Confederación Sindical Internacional en noviembre de 2006, que mejorará la representación tanto a nivel mundial como regional.

**127.** En Camboya, se prestó asistencia a las organizaciones de trabajadores para consolidar y aumentar el número de afiliados de la industria del vestido y en Viet Nam para aumentar el de las empresas privadas. Gracias a un proyecto destinado a la educación de los trabajadores y las mujeres rurales en India, aumentó el número de afiliados cotizantes de las organizaciones de trabajadores asociadas (20.046 más) entre enero y junio de 2006. Aproximadamente la mitad del total de los nuevos miembros están inscritos en programas de protección social a través de la organización de trabajadores.

### **Apoyo a los trabajadores migrantes en Rusia**

En respuesta a las graves violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes Tajik en Rusia, las organizaciones de trabajadores de Tayikistán y Rusia se aunaron para proteger a los trabajadores. Entre las medidas adoptadas figuran la formulación de sus propias estrategias y políticas, la mejora de su capacidad de contratación y la sensibilización entre otros dirigentes y activistas sindicales. Los sindicatos de trabajadores de la construcción de Rusia y Tayikistán establecieron un programa conjunto y firmaron un acuerdo para proteger a los afiliados migrantes en pie de igualdad con la fuerza de trabajo local. Las organizaciones de trabajadores establecieron tres centros de formación para los afiliados en Tayikistán, que ofrecen a los trabajadores la celebración de consultas antes de su partida. Más de 3.500 trabajadores migrantes se han afiliado al sindicato ruso.

## **4a.2 Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza**

### **Participación en la formulación de políticas**

**128.** Para ayudar a las organizaciones de empleadores a influir de forma más eficaz en los procesos de gobernanza, la OIT colaboró con ellas para mejorar las calificaciones, establecer estrategias y reforzar sus conocimientos. Con ayuda de la OIT, las organizaciones de empleadores de Ghana y Malawi elaboraron o adoptaron repertorios de recomendaciones prácticas para el sector de las plantaciones que ahora son aceptados por diversas empresas en los respectivos países. La OIT también está ayudando a la Confederación de Empleadores de las Filipinas a

desempeñar una función más central en el Foro Nacional de Políticas sobre el Empleo de los Jóvenes, en particular en las esferas que revisten interés laboral, como la educación, la formación y el desarrollo de calificaciones.

**129.** Uno de los principales objetivos del «Programa contra la Pobreza» de la OIT era reforzar las capacidades de las organizaciones de trabajadores para que participen de forma eficaz en las estrategias nacionales de lucha contra la pobreza y entablen un diálogo político con las instituciones financieras internacionales que intervienen en sus países. En Zambia, Camerún, Congo, la República Democrática del Congo y Rwanda, se están llevando a cabo actividades para fomentar la participación de los trabajadores en los DELP y otros procesos nacionales de desarrollo. En Pakistán, Benin y Burkina Faso, las organizaciones de trabajadores proporcionaron o están proporcionando aportaciones a los DELP.

**130.** Las organizaciones de trabajadores contribuyeron a la reforma de la legislación del trabajo en Camboya, Laos, la República de Corea, Indonesia, Fiji y Viet Nam. En Camboya, las organizaciones de trabajadores prepararon una propuesta como parte de un proceso de concertación de un acuerdo colectivo para la industria del vestido. La OIT apoyó a organizaciones de trabajadores en Togo en la negociación de un acuerdo con los empleadores y el Gobierno sobre las condiciones de trabajo. Las organizaciones de trabajadores de Burkina Faso también participan en el proceso de formulación de una política nacional del empleo.

## **4b.1 Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional**

**131.** Las acciones de la OIT se centraron en siete agrupaciones regionales: cinco en Africa, y una en el Caribe y el Pacífico. En Africa, las labores comprendieron el establecimiento de instituciones y procesos de diálogo social, así como la prestación de asesoramiento técnico sobre medidas legislativas y políticas, para avanzar en cuestiones de integración regional en Africa Occidental. En el Caribe, se está estableciendo un proyecto para contribuir a armonizar la legislación relativa a las relaciones laborales. Este proceso entrañará la participación de interlocutores sociales tripartitos de 13 Estados Miembros. Los seis Estados Miembros del Pacífico de la OIT están emprendiendo procesos de reforma legislativa para tratar cuestiones de interés común relativas al mercado de trabajo. La OIT está prestando su apoyo al respecto a través del intercambio de conocimientos a nivel intrarregional.

**132.** A través del Programa de promoción del diálogo social en los países africanos de habla francesa, comenzaron también las labores con los mandantes tripartitos en varias agrupaciones regionales de África Central y Occidental. Los interlocutores tripartitos de los países de los Grandes Lagos y el secretario ejecutivo de la Comunidad Económica de los Países de los Grandes Lagos están avanzando hacia el establecimiento de mecanismos de diálogo social en dicha agrupación regional.

**133.** La Comunidad Económica y Monetaria del África Central adoptó una reglamentación en relación con el funcionamiento y la composición de un comité subregional tripartito sobre diálogo social. La OIT también está apoyando el establecimiento de un comité de diálogo social en la Unión Económica y Monetaria del África Occidental.

**134.** Se proporcionó asesoramiento jurídico sobre la reforma de la legislación laboral a la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA), y se aportaron contribuciones técnicas en relación con el protocolo contra el tráfico ilícito de la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental.

## 4b.2 Mejora de la gobernanza

**135.** Las solicitudes de asesoramiento sobre la reforma de la legislación laboral aumentaron en 2006, y la OIT proporcionó asesoramiento a aproximadamente 30 Estados Miembros y a una agrupación regional africana (OHADA). En todos los casos se hizo participar a los interlocutores sociales en el proceso de redacción de la legislación laboral. Esto incluyó lo siguiente:

- Moldova: adopción de una legislación sobre el diálogo social tripartito sobre la base del asesoramiento de la OIT;
- Perú: aprobación de una nueva ley de inspección del trabajo;
- Nepal: enmiendas a la Ley de la Función Pública para incluir disposiciones relativas a los derechos sindicales de los funcionarios públicos;
- Brasil: creación del Consejo Nacional sobre Relaciones Laborales, que representa un claro progreso en la institucionalización del diálogo social;
- Jordania: formación de los mandantes tripartitos de la OIT sobre directrices relativas a la legislación laboral; y
- Región de África: formación de 45 jueces procedentes de 13 países africanos sobre la aplicación de las normas del trabajo, la mejora de la legislación nacional y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA de 2002.

**136.** Se proporcionó asistencia técnica en 18 países para contribuir a modernizar los ministerios de trabajo y reforzar la capacidad de los funcionarios. Se completaron auditorías sobre la administración del trabajo en Sudán, Egipto, Indonesia, Dominica, Malawi y Zambia. A raíz de los exámenes de los servicios de inspección del trabajo realizadas en Malawi y Zambia, los Ministerios de Trabajo elaboraron planes para aplicar las recomendaciones de la OIT en materia de auditorías. En Indonesia, la aplicación de las recomendaciones de auditoría se discutió en el contexto de un diálogo nacional tripartito.

**137.** Está en curso un programa de fortalecimiento de la capacidad sobre cuestiones relativas a la administración del trabajo, la negociación colectiva y el diálogo social en Jordania, y se ha extendido a Bahrein y Omán. En Brasil, el Presidente reconoció públicamente la importancia del apoyo de la OIT para la adopción de nuevas medidas encaminadas a fortalecer el diálogo social y crear el Consejo Nacional Tripartito de Relaciones Laborales. Los mandantes de Indonesia y Viet Nam, aumentaron la capacidad en la administración del trabajo, la economía informal, los servicios públicos de empleo, la inspección del trabajo y la negociación colectiva. En las Américas, se emprendieron actividades para fortalecer las estructuras de diálogo social en Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú.

**138.** Se iniciaron importantes actividades de investigación en 2006, en relación con las tendencias de las relaciones laborales y la representación de género en las instituciones de diálogo social. Se estableció un nuevo programa extrapresupuestario denominado «Better Work», que representa una asociación importante con la Corporación Financiera Internacional, rama del sector privado del Banco Mundial.

**139.** Cuatro Estados Miembros ratificaron convenios conexos: Bosnia y Herzegovina ratificaron el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); la República Centroafricana ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150); El Salvador ratificó el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); y Eslovenia ratificó el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). La República de Moldova casi ha completado el proceso de ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

## 4c.1 Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos

### Programas de acción

Número de convenios sectoriales ratificados en 2006:

**18**

**140.** Se iniciaron nuevos programas de acción para los sectores de los servicios de salud, los servicios públicos y las telecomunicaciones, y continuaron las tareas para los programas de acción iniciados en 2004-2005. Como resultado del éxito de los programas, algunos países (como Egipto y Túnez para el Programa de los textiles, el vestido y el calzado, y Brasil para el Programa de la educación) han solicitado que se les incluya en estos programas. En Egipto, las labores relativas al Programa de acción para el sector de la hotelería, restauración y turismo iniciaron un debate tripartito de alto nivel sobre la remodelación del fondo nacional de formación recientemente establecido, para satisfacer las necesidades del sector. En algunos casos, se institucionalizaron los foros sectoriales de diálogo social creados, como ocurrió con el programa de construcción en Brasil.

### Adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo

**141.** En febrero, la 94.<sup>a</sup> reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. El Convenio refunde y actualiza 37 de los convenios vigentes de la OIT sobre el trabajo marítimo y las 31 recomendaciones conexas que se han adoptado desde 1920. La estructura del Convenio permite la actualización de sus disposiciones y su objetivo es lograr la aplicación y cumplimiento universal. El apoyo mostrado por el Convenio refleja las largas y amplias consultas tripartitas iniciadas en 2001.

### Hechos destacados de las actividades sectoriales

- La Reunión de Expertos sobre Seguridad y Salud en las Minas de Carbón (8-13 de mayo de 2006) adoptó un nuevo Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas.
- La Organización Marítima Internacional decidió incorporar algunas de las Directrices sobre seguridad y salud en el desguace de

buques en su nuevo proyecto de Convenio sobre el reciclaje de buques.

- El Programa de Acción sobre el Trabajo Decente en la Agricultura contribuyó a la adopción de una legislación revisada sobre la seguridad y la salud en Barbados y Uganda, y proporcionó formación a nivel de la empresa para los gestores de la seguridad y los representantes de la seguridad de los trabajadores en Costa Rica y Guatemala. En Kirguistán, los interlocutores sociales celebraron 460 seminarios de formación sobre mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) en comunidades rurales, y empezaron a establecer comités tripartitos a nivel regional y local para discutir los problemas a los que se enfrenta el sector agrícola.
- En Indonesia, el Ministerio de Recursos Humanos está aplicando las conclusiones de un estudio de la OIT sobre la condición de las mujeres trabajadoras en la industria del tabaco.

**142.** El Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente aprobó conclusiones y recomendaciones relativas al seguimiento y la promoción de las Recomendaciones de 1966 y 1997 sobre el personal docente. En las reuniones tripartitas se adoptaron conclusiones sobre la movilidad transfronteriza de los conductores internacionales y la utilización de tecnologías destinadas a minoristas, que orientarán la labor de la OIT. La OIT elaboró una serie de documentos de investigación, manuales y otros instrumentos, como un DVD sobre el desguace de buques.

### Utilización de los fondos del superávit de 2000-2001 para el Objetivo estratégico núm. 4

**143.** Los fondos del superávit de 2000-2001 se utilizaron para las actividades de seguimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo. Los fondos también contribuyeron a la creación de un «grupo de reflexión» regional para promover el sector privado en África y al establecimiento de un manual de formación para los sindicatos de nueve países africanos sobre la organización de la economía formal. En México, la OIT concluyó un diagnóstico completo de los Consejos de Conciliación y Arbitraje. El Ministerio de Trabajo y los Consejos están ahora utilizando el estudio para mejorar los procedimientos internos, sin tener que recurrir a reformas jurídicas largas y costosas. En los Territorios Palestinos Ocupados, los fondos permitieron a la Federación General de Sindicatos Palestinos establecer una base de datos y una red (en preparación) para vincular sus oficinas de correspondencia y permitir un mayor intercambio de información.

## Estrategias temáticas

**144.** Las cinco estrategias temáticas refuerzan la naturaleza integradora del tema del trabajo decente y fomentan la labor transversal en toda la OIT. Estas estrategias se reflejan en los resultados y los objetivos operativos correspondientes a los cuatro objetivos estratégicos.

**145.** La estrategia temática denominada «Potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo» está reflejada en el objetivo estratégico núm. 1, el cual se centra en mejorar las normas y los principios y derechos fundamentales en todas las áreas de la labor de la OIT.

**146.** Análogamente, la estrategia denominada «Ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo», es un aspecto central del objetivo estratégico núm. 4, el cual refleja el compromiso de la OIT con la mejora del diálogo social y el tripartismo.

**147.** En la sección siguiente figura una breve reseña de las otras tres estrategias temáticas: «Hacer avanzar la igualdad de género», «Una globalización justa» y «Superar la pobreza mediante el trabajo».

### Hacer avanzar la igualdad de género

**148.** La OIT siguió promoviendo herramientas y actividades de formación para abordar las cuestiones relativas al género. En Pakistán, la OIT impartió formación en la materia a facilitadores de auditoría de género en organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores. En la Oficina, se revisó la Guía sobre los PTDP para reflejar las perspectivas de género y la OIT está elaborando directrices sobre la formulación del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género.

**149.** Un aspecto al que se ha prestado particular atención es la mejora de la empleabilidad a largo plazo de las mujeres en la economía informal. En India, Pakistán, Sri Lanka y Nepal, se han llevado a cabo proyectos en los que se ha combinado la formación profesional con la capacitación en competencias vitales y liderazgo con el fin de que las mujeres que realizan actividades en la economía informal puedan adaptar rápidamente sus medios de vida en función de los cambios del mercado. En Indonesia, Filipinas, Malasia, Singapur y Hong Kong prosiguió la labor encaminada a eliminar la trata de personas y el trabajo forzoso entre los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos migrantes.

**150.** La igualdad de representación para las mujeres y los hombres en las reuniones, seminarios y actividades de formación de la OIT siguió siendo un reto en 2006. La Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo señaló su preocupación a ese respecto en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que el porcentaje de mujeres entre los delegados fue del 15 por ciento y entre los consejeros técnicos del 24 por ciento, y en la decimocuarta Reunión Regional Asiática, en la que los porcentajes registrados fueron el 16 por ciento de los delegados y el 32 por ciento de los consejeros técnicos. Para todas las reuniones que tuvieron lugar hasta el 19 de septiembre, el número de mujeres entre los funcionarios de nivel superior fue el siguiente:

- 31 por ciento de los participantes en representación de los gobiernos;
- 23 por ciento de los participantes de organizaciones de empleadores, y
- 24 por ciento de los participantes de organizaciones de trabajadores.

**151.** En total, el porcentaje de mujeres que asistieron a las reuniones, seminarios y actividades de formación de la OIT en su conjunto fue del 56 por ciento. Si bien hay muchos factores externos que han contribuido a este resultado, estas estadísticas ponen de relieve la importancia de impulsar la igualdad de género en la labor de la OIT. Los niveles más altos de participación en general contribuirán a sentar las bases para fomentar una representación más equitativa en los organismos de los mandantes en el futuro.

**152.** La utilización de fondos procedentes del superávit de 2000-2001 permitió crear el Fondo Asociativo para la Igualdad de Género, con cargo al cual durante el período 2003-2006 se llevaron a cabo 14 proyectos. La OIT apoyó la integración de la dimensión de género en los programas piloto en materia de trabajo decente en Marruecos; promovió el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres en Irán; impulsó la creación de capacidad en relación con las cuestiones de género para los mandantes tripartitos de Yemen, Rwanda y China; reforzó el Programa sobre género, pobreza y empleo en América Latina, y realizó progresos considerables en la elaboración de estrategias nacionales en materia de igualdad de género en Indonesia y diversos países de Europa Oriental.

### Una globalización justa

**153.** La labor en este área se enmarcó primordialmente en tres categorías: i) políticas integradas para abordar la globalización; ii) la promo-

ción del trabajo decente en los sistemas mundiales de producción, y una mayor coherencia política. La OIT participa junto con otros organismos internacionales en una iniciativa en curso para promover la cohesión entre las respectivas políticas. En el plano nacional, se están llevando a cabo actividades en varios países con respecto a la promoción de las políticas macroeconómicas, la inversión y el trabajo decente; la relación entre las instituciones del mercado de trabajo, el trabajo decente y los resultados económicos; los sistemas mundiales de producción, y pobreza, actividad informal y género.

**154.** La OIT preparó documentos de referencia para la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC del mes de julio, que dio lugar a la adopción de una resolución sobre el empleo productivo y el trabajo decente. También completó un análisis de las instituciones y la economía informal de varios países, y creó una base de datos de alcance mundial que permitirá a 90 países seguir la evolución de las tendencias en materia de trabajo decente. Asimismo, se estableció un grupo de trabajo interministerial sobre la economía informal en Ghana.

**155.** Mediante seminarios nacionales y regionales, la OIT brindó también oportunidades para el diálogo sobre políticas entre representantes de instituciones financieras internacionales y mandantes de la OIT, a fin de examinar las inquietudes relativas a la gobernanza nacional y mundial. Se siguió prestando apoyo al proyecto sobre la Universidad Global del Trabajo: una red de universidades y organizaciones de trabajadores coordinada por la OIT para impulsar políticas encaminadas a lograr una globalización más justa.

**156.** Una nueva área de trabajo es la relativa a las repercusiones sociales y laborales emergentes de las actuales pautas de producción y consumo insostenibles y el efecto del cambio climático en el trabajo decente. Esto incluye el potencial para la creación de puestos de trabajo decentes como resultado de la introducción de nuevas tecnologías.

## Superar la pobreza mediante el trabajo

**157.** Un examen de los PTDP efectuado en 2006 muestra que muchos de ellos están abordando las estrategias nacionales de reducción de la pobreza y estableciendo vínculos con las mismas, principalmente a través del empleo, y también a través de cuestiones relacionadas con la mujer, los niños y los jóvenes, así como con el VIH/SIDA y la información sobre el mercado de trabajo. En la República Unida de Tanzania, por ejemplo, el PTDP se ha integrado plenamente con el DELP correspondiente y el MANUD.

**158.** Se han registrado ejemplos de medidas para luchar contra la pobreza mediante el empleo en el marco de todos los objetivos estratégicos de la OIT:

- en el marco del objetivo estratégico núm. 1, a través de proyectos del IPEC para ayudar a sacar a los niños de la pobreza asociada al trabajo infantil;
- en el marco del objetivo estratégico núm. 2, mediante el fomento de la creación de empleo y la formación que contribuye a una mayor productividad y a un empleo mejor remunerado;
- en el marco del objetivo estratégico núm. 3, la OIT prestó apoyo a los gobiernos para desarrollar y mejorar los regímenes de protección social a fin de ampliar la cobertura de los mismos, y
- en el marco del objetivo estratégico núm. 4, se ayudó a las organizaciones de empleadores a apoyar a mujeres empresarias y a las organizaciones de trabajadores a extender su acción a la economía informal.

**159.** La OIT también promovió el papel del empleo en la reducción de la pobreza tanto en el plano nacional como internacional, y alentó la participación tripartita en el proceso de los DELP. El desarrollo de los conocimientos es parte de esta estrategia, tal como lo ponen de manifiesto los programas que tienen por finalidad mejorar las capacidades de investigación de las organizaciones de trabajadores. La OIT ayudó a movilizar a las organizaciones de trabajadores a través de la campaña denominada *Llamado Mundial a la Acción contra la Pobreza* de la Confederación Sindical Internacional.

## Iniciativa InFocus

**160.** Las iniciativas InFocus son un medio para concentrar y coordinar los enfoques en toda la OIT dando participación en los mismos a diversas unidades operativas. Las iniciativas que se indican a continuación reflejan importantes necesidades y oportunidades y responden a las prioridades de los mandantes.

### Economía informal

**161.** Las áreas prioritarias para esta iniciativa son las siguientes: 1) identificar las prácticas idóneas para mejorar la economía informal y facilitar su transición a la economía formal a través de toda la gama de objetivos de trabajo decente; 2) lograr una mejor comprensión de la dinámica de la formalidad y la informalidad y las pautas cambiantes de la economía informal; 3) apoyar iniciativas en el plano de los países en el marco de los PTDP, y 4) examinar las estrategias en materia de organización de las organizaciones de empleadores y de trabajadores desde la adopción de la resolución sobre el tripartismo y el diálogo social en 2002.

**162.** Se está llevando a cabo una labor destinada a examinar y valorar las herramientas de la OIT existentes, con miras a evaluar su eficacia para mejorar la economía informal y promover una amplia aplicación de las mismas. Asimismo, se elaborarán nuevas herramientas para llenar las lagunas que se detecten.

### Responsabilidad social de las empresas

**163.** La promoción de la responsabilidad social de las empresas potencia los esfuerzos continuos de la OIT tendentes a impulsar los principios establecidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. La labor realizada en el marco de esta iniciativa comprendió la difusión de conocimientos mediante documentos y publicaciones, el desarrollo y la realización de actividades de formación y la identificación de las prácticas óptimas. A continuación se señalan algunos ejemplos de iniciativas recientes:

- la elaboración de un manual de formación para directores de empresa, organizaciones de empleadores y sindicatos en el marco del proyecto de «Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial», con miras a la puesta en práctica de los principios de la

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Este material se pondrá a prueba a partir de enero de 2007;

- una serie de módulos de sensibilización y formación utilizados principalmente en el ámbito de los países para promover la aplicación de la responsabilidad social de las empresas, e
- investigaciones y elaboración de programas para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en las cadenas mundiales de suministro en países en desarrollo, como por ejemplo el actual programa de acción en la industria textil y del vestido en Marruecos.

**164.** Se ha entablado un diálogo con otras organizaciones internacionales y se están llevando a cabo iniciativas con respecto a la responsabilidad social de las empresas. Se ha establecido un grupo de coordinación para facilitar la comunicación y estimular la discusión interna sobre este tema.

### Zonas francas industriales

**165.** La OIT está desarrollando un sitio web interno y una base de datos pública actualizada, y está completando perfiles de empresas en zonas francas industriales en diversas industrias para determinar el impacto de las zonas francas industriales en el empleo y las condiciones de trabajo. La OIT está trabajando también en la elaboración de prácticas idóneas y la concepción de modelos operativos nacionales respecto a la forma de aplicar los principios y derechos fundamentales en dichas zonas.

**166.** Está en curso la planificación de tres mesas redondas nacionales y de diversos estudios, que examinarán cuestiones relativas a las zonas francas industriales, tales como la libertad sindical y de asociación, la situación de los trabajadores, y los beneficios y dificultades resultantes de las operaciones de las empresas multinacionales en términos de empleo, condiciones de trabajo y mecanismos de relaciones laborales.

**167.** La OIT impartió formación a funcionarios encargados de las relaciones laborales y del Ministerio de Trabajo sobre la promoción del diálogo social en empresas ubicadas en zonas francas industriales y siguió prestando apoyo a iniciativas impulsadas por organizaciones de trabajadores.

## Capacidades institucionales

### Ampliar las asociaciones

**168.** Basándose en la decisión de la Cumbre Mundial de 2005 (septiembre) de situar el empleo y el trabajo decente en el centro del programa mundial de desarrollo, la OIT se ha esforzado por desarrollar y poner en práctica este compromiso político en el sistema de las Naciones Unidas. La labor se centró por lo tanto en los esfuerzos desplegados a escala de la Oficina con miras a lograr un resultado positivo en la serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC de 2006 (julio), en la que se discutió el tema de la «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». Esto implicó amplios contactos con las misiones permanentes de los Estados Miembros en Nueva York y Ginebra y una estrecha interacción con la Secretaría de las Naciones Unidas.

**169.** La Declaración Ministerial del ECOSOC es el primer texto de gran importancia de las Naciones Unidas desde la celebración de la Cumbre Mundial de septiembre de 2005, y es un gran logro para la OIT, ya que respalda el Programa de Trabajo Decente y reconoce los múltiples vínculos entre el trabajo decente y las actividades de desarrollo de las Naciones Unidas.

**170.** La Declaración exhorta a todo el sistema de las Naciones Unidas a tener en cuenta las dimensiones del empleo y el trabajo decente en sus programas y actividades, incluidos los relacionados con la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Esto otorga a la OIT un mandato para desempeñar un papel rector con miras a promover una acción en ese ámbito a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluso en el ámbito nacional.

### Fortalecer la capacidad en el campo de la estadística

**171.** Entre enero y septiembre de 2006, el número de series de estadística fundamentales que figuran en el sitio web de estadísticas de la OIT, LABORSTA, aumentó en un 300 por ciento. Se incluyó una nueva base de datos sobre los ingresos y gastos de los hogares, que representa un incremento adicional del 2 por ciento en las series estadísticas. La OIT también colaboró con organizaciones de trabajadores respecto de un proyecto destinado a promover datos estadísticos basados en Internet sobre la evolución de los salarios.

**172.** Se proporcionó asistencia técnica para reforzar la capacidad en materia de estadísticas a nueve países en la región de África, dos países en América Latina y el Caribe, dos países en Asia y dos países en Europa. Asimismo, se organizaron talleres y actividades de formación en materia de estadísticas del trabajo en África, Asia y la Subregión del Caribe.

**173.** Se profundizó la labor conceptual y metodológica llevada a cabo para actualizar la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y elaborar nuevas directrices sobre la medición del tiempo de trabajo y estadísticas sobre la subutilización de la mano de obra y la calidad del empleo. Asimismo, en la versión revisada de las «Recomendaciones sobre Estadísticas del Turismo» de la División de Estadísticas de las Naciones Unidas/Organización Mundial del Turismo se incluirá, por primera vez, un capítulo preparado por la OIT sobre la medición del empleo en el sector del turismo.

### Reforzar el desarrollo de los conocimientos y la información

**174.** Una de las prioridades para 2006 era garantizar un acceso fiable a largo plazo a las publicaciones electrónicas de la OIT que ya están publicadas en Internet. Esto seguirá considerándose prioritario en 2007, ya que una vez más se centrará la atención en digitalizar las publicaciones impresas de la OIT. Las principales publicaciones impresas de la OIT sobre las tres iniciativas InFocus estarán disponibles para descargar gratuitamente a través de LABORDOC para finales de 2006.

**175.** Se está buscando una solución técnica para integrar las bases de datos bibliográficos locales de la OIT en LABORDOC. Asimismo, se organizaron talleres para especialistas en información en las regiones de Asia y Europa con el fin de dotarlos con las competencias técnicas requeridas. Hasta la fecha, tres centros de información utilizan LABORDOC como su base de datos, y otros seis han comenzado a transferir sus fichas.

**176.** El Comité de Investigaciones y Publicaciones prosigue su examen y presentará sus recomendaciones sobre la elaboración de una estrategia global en materia de investigaciones y mecanismos para publicar un número más reducido de obras de calidad superior. La estrategia debería ponerse en práctica a comienzos de 2007.

## Reforzar las estrategias de comunicación para promover el trabajo decente

**177.** La OIT negoció, y en algunos casos amplió, una serie de asociaciones clave con las principales asociaciones profesionales de radio y televisión en diferentes regiones (tales como la Unión de Radio y Televisión de Asia) y otras emisoras de radio y televisión (tales como MTV). La instalación progresiva de equipos profesionales de producción y edición en la OIT ha aumentado drásticamente la capacidad de la Organización para producir una serie de productos acabados adecuados para los difusores profesionales.

En 2006, la OIT recibió el prestigioso premio del programa CNN World Report denominado *Best Business Report* por una crónica sobre la flexiguridad

**178.** Hubo un aumento constante del número de presentaciones a la prensa y medios de comunicación, incluido un aumento sustancial del número de opiniones editoriales publicadas. En comparación con el mismo período de 2005, el número de recortes de prensa en los que se menciona a

la OIT aumentó en aproximadamente un 30 por ciento.

**179.** Prosigue la implementación del sistema de gestión del contenido de la web (WCMS) y gran parte de la plataforma técnica ya se ha completado y está en funcionamiento. Queda aún por resolver una serie de cuestiones de programación específicas e imprevistas, relacionadas en su mayoría con la compatibilidad del sistema. Si bien persisten algunos problemas de poca importancia, en términos generales la implementación está bien encaminada.

## Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

**180.** El Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) ofreció aproximadamente 420 cursos normalizados y programas de aprendizaje específicos a 11.000 participantes. El Centro comenzó a elaborar material de formación y programas interdisciplinarios sobre responsabilidad social de las empresas, migración, (no) discriminación, e integración del diálogo so-

cial y del tripartismo. También hubo un marcado aumento en el alcance y la importancia de la cooperación entre el Centro y la Unión Europea.

**181.** El Centro formuló un nuevo plan de desarrollo para 2007-2011 y un Programa de Inversión correlativo. El Plan de Desarrollo se basa en gran medida en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el Programa Global de Empleo y el seguimiento de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

## Instituto Internacional de Estudios Laborales

**182.** El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) inició investigaciones sobre diversos aspectos relacionados con el trabajo decente en el contexto del desarrollo y la gobernanza de la economía mundial. A ese respecto, se han redactado o se están redactando diversos documentos y se ha publicado una serie de títulos. En dicho marco, se organizaron diversos talleres. La primera conferencia del IIEL en materia de investigación tuvo lugar en Ginebra en el mes de noviembre.

Se aceptaron nominaciones para el primer «Premio de la OIT a la investigación sobre trabajo decente», que será otorgado en 2007

**183.** Además de su «Curso internacional sobre políticas sociales y laborales para la promoción del trabajo decente» que se lleva a cabo anualmente, el IIEL organizó diversos seminarios de investigación sobre trabajo decente y varios diálogos sobre

políticas en Ginebra y en otras partes. Se ha seguido colaborando con la Oficina de Actividades para los Trabajadores respecto de la Red Sindical Mundial de Investigación y la Universidad Global del Trabajo, y con la Oficina de Actividades para los Empleadores respecto del desarrollo de una red de instituciones de investigación vinculadas a organizaciones de empleadores.

**184.** Se creó el «Premio de la OIT a la investigación sobre trabajo decente» que será otorgado por primera vez en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el mes de junio de 2007. Dicho premio se otorgará en reconocimiento a la contribución sobresaliente de una persona al avance de los conocimientos sobre las cuestiones centrales para la OIT.

## Gobernanza, apoyo y gestión

**185.** Una serie de servicios internos prestan apoyo a la OIT para poner en práctica políticas y programas relativos al trabajo decente. Estas funciones afectan a todas las partes de la Oficina. La mayoría de ellas están agrupadas en el marco del Sector de Gestión y Administración (MAS), establecido en 2004 para promover una mayor eficiencia y coherencia.

**186.** En 2006, se completó una encuesta a escala de toda la OIT para determinar los niveles de satisfacción respecto de los servicios de gobernanza, apoyo y gestión proporcionados. Los resultados de la encuesta se utilizarán como base de referencia para supervisar los progresos al respecto. Está previsto realizar otra encuesta en 2007.

**187.** Todas las unidades a las que se refiere esta sección participaron en la elaboración de indicadores y una estrategia común más coherente para el Programa y Presupuesto para 2008-2009.

### Mejora de la rendición de cuentas

#### Sistema integrado de información sobre los recursos

**188.** El sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS) desempeñó una función creciente en la gestión basada en los resultados, la planificación y la rendición de cuentas. Se utilizó el sistema para reunir información pormenorizada sobre el rendimiento y los presupuestos previstos para el Programa y Presupuesto para 2008-2009, con la participación de todas las unidades de la OIT. Este proceso incluyó un examen por homólogos de las propuestas sustantivas y un examen operativo de los aspectos relativos a los recursos humanos y los componentes financieros. Se accedió a toda la información y los datos relativos a estos exámenes a través de IRIS.

**189.** Se estableció la capacidad de IRIS para la programación por país en la sede y las oficinas y en las regiones. En la gran mayoría de los casos, los marcos lógicos de los programas por país se han incorporado en el sistema y las oficinas en las regiones y las unidades técnicas de la sede han indicado los recursos correspondientes a esos programas.

### Evaluación independiente de la labor de la OIT

**190.** El control de calidad de las evaluaciones independientes puso especial énfasis en la adhesión a la nueva política de evaluación de la OIT, en particular con respecto a las cuestiones relativas a la credibilidad, la transparencia y la independencia. Se estableció una red de personas encargadas de coordinar la evaluación a fin de garantizar la independencia del proceso de evaluación en las actividades de evaluación descentralizadas. En septiembre, la Oficina creó un Comité Consultivo de Evaluación con el fin de asegurarse de que las recomendaciones y las enseñanzas extraídas de las evaluaciones sean objeto de un seguimiento adecuado y sean utilizadas y aplicadas.

### Auditoría de las actividades de la OIT

**191.** La OIT comenzó a utilizar un nuevo marco — el marco de control del Comité de las Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway — como base para sus auditorías. Este marco está reconocido como práctica internacional óptima en este ámbito. Se completaron cuatro auditorías y hay otras auditorías en curso. La OIT también está llevando a cabo investigaciones y ha completado una evaluación de las necesidades en materia de auditoría para establecer áreas de trabajo prioritarias. Representantes de la Oficina de Auditoría Interna y Control han facilitado también la labor del jurado de selección de los auditores externos, a fin de contribuir a garantizar la transparencia e independencia del proceso de contratación.

### Gestión de los recursos humanos y financieros

#### Gestión de los recursos humanos

**192.** La Oficina empezó a aplicar la estrategia en materia de recursos humanos correspondiente al período 2006-2009, en cuyo marco debe articularse la gestión de los recursos humanos. Entre los resultados logrados en 2006, valga indicar que la Oficina:

- redujo a 130 días el tiempo medio dedicado a los concursos;
- incrementó hasta un 31 por ciento la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, frente a un 29 por ciento a finales de 2005;

- desclasificó a P4 seis puestos P5;
- adoptó una serie de medidas preparatorias para introducir el sistema revisado de gestión del rendimiento del personal, con inclusión de una evaluación de la idoneidad del marco actual de competencia y una reconsideración del papel que corresponde a la alta dirección, al Comité de Informes, a los supervisores y al personal en la sede y en las oficinas regionales, y
- reconstituyó la Oficina del Mediador mediante la contratación de una Mediadora y con la selección y formación de nuevos facilitadores en la sede y en las oficinas regionales. Se prestaron servicios tanto a los directores como al resto del personal con el afán de prevenir la aparición de conflictos o de resolverlos de manera oficiosa.

**193.** La Oficina también emprendió una evaluación independiente del Programa de Desarrollo de las Capacidades de Gestión y Liderazgo, que es el mecanismo principal de que dispondrán los directores y supervisores de la OIT para actuar en un marco basado en los resultados. La evaluación sirve de base para modificar el programa.

## Garantía de una cooperación técnica de calidad

**194.** La OIT instauró una política y un procedimiento más eficaces para evaluar la pertinencia y la calidad de las propuestas de financiación extrapresupuestaria. Ello permite evaluar la pertinencia de cada una de las propuestas correspondientes a las prioridades definidas en los programas de trabajo decente por país para cada uno de los países considerados. Hoy día se utiliza el sistema IRIS para garantizar un control adecuado de la calidad de las propuestas antes de su presentación a los donantes con miras a su financiación. También mediante el sistema IRIS se rastrean todos y cada uno de los proyectos de cooperación técnica atendiendo a su respectiva contribución a los resultados del marco de estrategias de la OIT. Asimismo, se han elaborado y aplicado nuevas pautas de orientación sobre la evaluación de la cooperación técnica.

## Gestión financiera

**195.** La OIT obtuvo para el período 2004-2005 un dictamen de auditoría externa sin observaciones. Después de que el Consejo de Administración, en su 297.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2006), decidiera adoptar las Normas Contables Internacionales del Sector Público, la OIT se dispone a introducir dichas normas para enero de 2010. La Oficina sigue colaborando estrechamente con las Naciones Unidas y sus organismos especializados en la interpretación de esas normas y la

determinación de su trascendencia en las políticas, las prácticas, la reglamentación detallada y el reglamento financieros. Se han programado ya actividades para garantizar que se cumplan los plazos de aplicación señalados.

**196.** En lo que respecta a la compra de bienes y servicios, la OIT colabora con otros organismos de las Naciones Unidas para mejorar las condiciones y los precios correspondientes mediante una adquisición conjunta de volúmenes mayores.

## Servicios para la gobernanza

### Reuniones y conferencias

**197.** Se están preparando nuevas encuestas para determinar el grado de satisfacción de los participantes en lo referente a los diversos aspectos de las reuniones y conferencias. Más del 96 por ciento de los participantes que contestaron en relación con la 94.<sup>a</sup> (reunión marítima) y 95.<sup>a</sup> reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo calificaron su grado general de satisfacción de «bueno» o «muy bueno».

**198.** En la 94.<sup>a</sup> reunión (reunión marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo y los debates en plenaria se utilizó el sistema de grabación digital, que permitió realizar ahorros y, en términos generales, fue bien acogido. Subsisten, sin embargo, algunas cuestiones pendientes en lo referente a los derechos de propiedad intelectual de los intérpretes y otros aspectos vinculados a la utilización de esta tecnología.

**199.** Se prestaron servicios jurídicos en todas las reuniones del Consejo de Administración, de la Conferencia Internacional del Trabajo y demás reuniones. Por ejemplo, la Oficina negoció con los gobiernos anfitriones acuerdos para las reuniones regionales americana y asiática. En 2006 se amplió considerablemente la base de datos de la OIT relativa a la verificación de poderes, en la que se facilita información destinada a garantizar la aplicación efectiva del tripartismo y la autonomía de los delegados en las reuniones y conferencias de la OIT.

### Producción de documentos

**200.** Se está culminando la elaboración de una nueva política para los servicios de documentación y se está experimentando, a título probatorio, con el concepto de centro de control de documentos, que debería dar paso a un método de producción de documentos más integrado. El tiempo necesario para producir los documentos se ha reducido en tres días mediante la fórmula de «impresión a demanda», una mejora de flujo

de trabajo y el aumento del potencial interno de imprenta.

**201.** La producción puntual de documentos sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar por una serie de factores que se ubican en las primeras fases del proceso de impresión propiamente dicho. De los 732 documentos producidos para las principales reuniones y conferencias, 162 (o sea, un 22 por ciento) llegaron con retraso. Si bien estos datos reflejan cierto progreso en lo que respecta a la puntualidad de la presentación de los documentos de la Conferencia, un incremento del 36 por ciento del número real de documentos del Consejo de Administración vino a contrarrestar en parte la mejora registrada en este ámbito. Merece la pena señalar que el volumen total de esos documentos aumentó en tan sólo un 19 por ciento, lo cual indica una tendencia hacia mayor concisión.

**202.** Los métodos de impresión de alimentación continua funcionan hoy perfectamente y permiten imprimir a escala interna todos los documentos en blanco y negro, lo cual redundó en un ahorro total del 20 por ciento de los costos de impresión para la Conferencia Internacional del Trabajo.

## Servicios jurídicos

**203.** La Oficina del Consejero Jurídico siguió propugnando los intereses de la Organización en relación con la Constitución, los contratos, los acuerdos de cooperación técnica, las relaciones jurídicas con los gobiernos, la administración interna, el Tribunal Administrativo de la OIT y otras cuestiones jurídicas. Participó en la labor del Equipo de Tareas sobre la reforma, el Grupo de Trabajo sobre la Conferencia y el fortalecimiento del potencial de realización de los programas de trabajo decente por país. En el desempeño de sus tareas estimuló el intercambio de saber en la red jurídica de las Naciones Unidas y reconsideró las prácticas sobre la asociación entre entidades públicas y privadas, las actividades externas, la utilización del logo de la Organización y las relaciones con los Estados anfitriones.

## Funcionario encargado de las Cuestiones de Ética

**204.** La OIT creó la función de Encargado de las Cuestiones de Ética, cargo independiente que informa directamente al Director General. Esta función se creó para velar por el respaldo y el cumplimiento de las normas éticas y ofrecer al personal nuevos cauces de comunicación.

## Mantenimiento de la infraestructura

### Gestión y seguridad del edificio

**205.** En agosto se terminó un estudio exhaustivo de las necesidades de renovación del edificio de la sede. Se ha abierto un proceso de licitación para tratar diversos aspectos de la restauración del edificio de la sede, previamente aprobada.

**206.** Se ha instalado ya un sistema de control del acceso al edificio, que permite a la OIT saber, en caso de urgencia, cuántas personas se hallan presentes en el mismo (inclusive aquellas con dificultades de movilidad). Sin embargo, las restricciones financieras han obligado a mantener un control tan sólo mínimo para el acceso de los visitantes y determinadas zonas del edificio de la sede.

## Tecnología de la información

**207.** Se ha seguido manteniendo y controlando continuamente la infraestructura atinente a la tecnología de la información. Los servicios y los sistemas centralizados de la sede estuvieron en general operativos en un 99,95 por ciento (de enero a octubre de 2006).

**208.** El sistema IRIS está totalmente operativo en toda la sede y cabe decir que, en términos generales, ha funcionado bien. El módulo de Gestión Estratégica también está disponible y funciona en todas las oficinas exteriores; también se ha utilizado para preparar el Programa y Presupuesto correspondiente al bienio 2008-2009. En noviembre de 2006 se empezaron a instalar nuevas funciones IRIS en tres oficinas exteriores.