OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Consejo de Administración

320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/INS/2

Sección Institucional

INS

Fecha: 12 de febrero de 2014
Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo

Finalidad del documento

Dar cumplimiento a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 319.ª reunión (octubre de 2013) mediante la presentación de propuestas para seleccionar otro punto adicional para el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia y la formulación de orientaciones sobre la preparación de los puntos para la discusión general de las 104.ª y 105.ª reuniones (2015 y 2016) de la Conferencia. Además, el documento incluye dos propuestas específicas relacionadas con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) para la 103.ª reunión (2014) y el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) para la 104.ª reunión (2015) o la 105.ª reunión (2016). Con respecto al orden del día de futuras reuniones, el documento tiene por objeto solicitar orientaciones sobre la evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) y proporcionar información sobre otra serie de cuestiones (véase el proyecto de decisión en el párrafo 32).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Repercusiones en materia de políticas: La decisión de ultimar el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia tendrá repercusiones en el programa de la Conferencia para esa reunión.

Repercusiones jurídicas: Las repercusiones habituales de la aplicación del Reglamento de la Conferencia y del Reglamento del Consejo de Administración.

Repercusiones financieras: Las repercusiones habituales derivadas de la inscripción de puntos en el orden del día de la Conferencia y de los puntos con respecto a los cuales se proponen reuniones preparatorias.

Seguimiento requerido: Labores preparatorias para las discusiones de la Conferencia, incluida la organización de reuniones preparatorias, o preparación de las propuestas que serán sometidas al Consejo de Administración en su 322.ª reunión (noviembre de 2014).

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades y procesos de la OIT, contribuir a la neutralidad climática y mejorar la eficiencia. Se ruega a los miembros del Consejo de Administración y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos del CA pueden consultarse en Internet en la dirección www.ilo.org.

Unidad autora: Los siguientes departamentos de la Cartera de Políticas: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Departamento de Política de Empleo, Departamento de Empresas, Departamento de Actividades Sectoriales, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad; y el siguiente departamento de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas: Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores.

Documentos conexos: GB.320/LILS/5, GB.320/LILS/6, GB.320/WP/GBC/1, GB.320/POL/3, GB.319/INS/2, GB.319/PV/Proyecto (párrafos 5-35), GB.317/INS/2 (Rev.), GB.317/PV (párrafos 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV (&Corr.) (párrafos 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1 y GB.319/INS/13 (Rev.).

Introducción

1. En su 319.ª reunión (octubre de 2013) el Consejo de Administración [1]:

a) seleccionó el punto «pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo» con vistas a una discusión general en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia;

b) seleccionó el punto «trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» con vistas a una discusión general en la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia;

c) aplazó la discusión sobre la inscripción de cualquier otro punto adicional para la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia hasta la 320.ª reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración;

d) pidió al Director General que formulara orientaciones a la 320.ª reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración sobre la preparación de los puntos para la discusión general de la 104.ª y la 105.ª reuniones (2015 y 2016) de la Conferencia;

e) pidió al Director General que:

i) tomara nota de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración respecto de la supresión de puntos incluidos en el cuadro A del documento GB.319/INS/2, y de las medidas de seguimiento que se han de aplicar con respecto a las cinco opciones incluidas en el cuadro B del mismo documento;

ii) invitara a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a presentar propuestas adicionales sobre puntos que podrían inscribirse en futuros órdenes del día de la Conferencia, y

iii) proporcionara nuevas informaciones al respecto a la 322.ª reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración.

2. Se pide al Consejo de Administración que complete el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia. En la sección A del presente documento figura la información sobre este particular. También se pide que examine tres cuestiones adicionales. La primera tiene que ver con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), y reviste importancia para el orden del día de la 103.ª reunión (2014). La segunda, relacionada con el orden del día de las reuniones de 2015 ó 2016, tiene que ver con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185). En la sección B del presente documento figura la información sobre estas dos cuestiones. La tercera cuestión, que se examina en la sección D del presente documento, se refiere a la evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social).

3. Asimismo, se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones a la Oficina sobre la preparación de los puntos del orden del día seleccionados con miras a la discusión general de las 104.ª y 105.ª reuniones (2015 y 2016) de la Conferencia. En la sección C del presente documento figura la información sobre este particular. Además, se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información proporcionada sobre algunas otras cuestiones.

[1] Documentos GB.319/INS/2 y GB.319/PV/Proyecto, párrafos 5 a 35.

4. Al preparar el presente documento, la Oficina ha tenido en cuenta las observaciones formuladas durante la 319.ª reunión del Consejo de Administración (octubre de 2013) acerca del orden del día de la Conferencia y el informe del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo [2].

5. Antes de abordar el contenido de las propuestas, cabe recordar brevemente que las reglas para fijar el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo figuran en la Constitución de la OIT [3], el Reglamento de la Conferencia [4] y el Reglamento del Consejo de Administración [5]. El orden del día de la Conferencia se compone por lo general de dos partes que comprenden, respectivamente, puntos inscritos de oficio y puntos *ad hoc*.

6. Cada año, el Consejo de Administración debe inscribir de oficio en el orden del día de la Conferencia puntos relativos a las siguientes cuestiones:

— el informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General;

— cuestiones financieras y presupuestarias, y

— la información y los informes presentados sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones.

7. También se ha convertido en práctica habitual incluir en el orden del día de la Conferencia tres puntos *ad hoc* adicionales para ser examinados en una discusión general y/o con miras a la elaboración de normas. Los puntos de carácter normativo suelen ser objeto de un procedimiento de doble discusión, pero también pueden someterse al procedimiento de simple discusión en función de la decisión que el Consejo de Administración tome al respecto.

8. La Declaración sobre la Justicia Social, y sus disposiciones relativas al seguimiento, establecieron un sistema de discusiones recurrentes en la Conferencia a fin de comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de los Miembros de la Organización con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT y responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, y de ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia [6]. El Consejo de Administración decidió que las discusiones recurrentes se enmarcarían en un ciclo de siete años durante el cual los puntos relativos al empleo, a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la protección social se examinarían dos veces y el punto relativo al diálogo social una sola vez [7]. A consecuencia de esta decisión, el Consejo de Administración ha inscrito una

[2] Desde la 317.ª reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración, las cuestiones relativas al proceso para fijar el orden del día de las reuniones de la Conferencia se abordan en el marco de las discusiones sobre la mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Véanse los documentos GB.319/INS/13 (Rev.) y GB.320/WP/GBC/1.

[3] Constitución de la OIT, artículos 14, 1) y 16, 3).

[4] Reglamento de la Conferencia, en particular los artículos 7, 7 *bis*, 8 y 12.

[5] Reglamento del Consejo de Administración, sección 5 y párrafo 6.2.

[6] Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Parte II, A, i), y anexo titulado Seguimiento de la Declaración, Parte II, B.

[7] Documento GB.304/PV, párrafo 183, *b)*.

discusión recurrente en el orden del día de cada reunión de la Conferencia dentro del ciclo de siete años [8], con arreglo a la siguiente secuencia: empleo (primera discusión recurrente, 2010), protección social (seguridad social) (primera discusión recurrente, 2011), principios y derechos fundamentales en el trabajo (primera discusión recurrente, 2012), diálogo social (2013), empleo (segunda discusión recurrente, 2014), protección social (protección laboral) (segunda discusión recurrente, 2015), principios y derechos fundamentales en el trabajo (segunda discusión recurrente, 2016). El Consejo de Administración deberá abordar oportunamente la cuestión relativa al próximo ciclo de discusiones recurrentes que comenzará en 2017, según se indica en la sección D del presente documento.

A. Selección de un punto *ad hoc* adicional para la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia

Cuatro propuestas emanadas de la discusión del Consejo de Administración en su 319.ª reunión (octubre de 2013)

9. Debe recordarse que en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia se han inscrito los dos puntos siguientes: un punto sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro con vistas a una discusión general, y un punto recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

10. En el cuadro A que figura en el párrafo 11 se resumen las cuatro propuestas que se tomarán en consideración para seleccionar un posible tercer punto, propuestas que el Consejo de Administración examinó en su 319.ª reunión (octubre de 2013) [9]. Dos de estas propuestas son para discusiones generales y dos para la elaboración de normas. En los anexos I a IV del presente documento se proporciona información detallada sobre cada una de ellas. Estos anexos han sido revisados para tener en cuenta las observaciones formuladas durante la 319.ª reunión (octubre de 2013) [10]. En particular, proporcionan elementos adicionales con respecto al resultado previsto y la preparación de la discusión de la Conferencia [11].

11. Se señala a la atención del Consejo de Administración la necesidad, que sus miembros han subrayado en repetidas ocasiones, de aumentar la eficacia y la transparencia del proceso de establecimiento del orden del día. Como ya se hizo en la 319.ª reunión (octubre de 2013), si una de las cuatro propuestas que figuran en el cuadro A no se selecciona para el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, sería importante que el Consejo de

[8] Con arreglo a la Parte II, B, del Seguimiento de la Declaración, las modalidades para la discusión recurrente son acordadas por el Consejo de Administración.

[9] La Oficina ha considerado oportuno volver a presentar en una reunión ulterior del Consejo de Administración la propuesta titulada «Sector público: Capacitación de la fuerza de trabajo, progresión profesional y condiciones de empleo (discusión general)», a fin de tener en cuenta los resultados del Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública (que se celebrará los días 2 y 3 de abril de 2014).

[10] Al igual que en las discusiones anteriores, estos anexos proporcionan información sobre quién planteó las propuestas y el nivel de apoyo que recibieron en discusiones anteriores del Consejo de Administración, así como sobre sus vínculos, de haberlos, con otros puntos propuestos. Véanse por ejemplo las observaciones formuladas por el grupo de los PIEM, documento GB.316/PV (&Corr.), párrafo 28.

[11] Véanse las observaciones formuladas por el Grupo de los Empleadores, documento GB.319/PV/Proyecto, párrafo 6.

Administración proporcionara orientaciones a la Oficina sobre si dicha propuesta debería tenerse en cuenta para futuras reuniones de la Conferencia. En estas orientaciones se han de indicar las medidas que debería tomar la Oficina para permitir su ulterior examen por el Consejo de Administración, con miras a la presentación de un informe al Consejo de Administración en su 322.ª reunión (noviembre de 2014).

Cuadro A. 105.ª reunión (2016) de la Conferencia

Propuesta	Índole	Se invita al Consejo de Administración a:
1. Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) (anexo I)	Elaboración de normas	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia
2. Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (anexo II)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia
3. Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (anexo III)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia
4. Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (anexo IV)	Discusión general	Proporcionar orientaciones sobre la inclusión de esta propuesta en el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia

B. Dos propuestas adicionales

1. El MLC, 2006

12. Cabe recordar que en su 318.ª reunión (junio de 2013) [12] — con motivo de la inminente entrada en vigor del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, el 20 de agosto de 2013 — el Consejo de Administración estableció el Comité Tripartito Especial en virtud del artículo XIII del Convenio. El Convenio atribuye varias funciones al Comité, incluido un papel fundamental, en virtud del artículo XV, en el proceso simplificado que permite enmendar con mayor rapidez el Código del Convenio. En el documento examinado por el Consejo de Administración en junio de 2013 se indicó el calendario de las propuestas de enmienda:

> … Se ha previsto que la primera reunión del Comité Tripartito Especial tenga lugar a principios de 2014, en una fecha que ha de determinar el Consejo de Administración. Por esta razón, es importante que las propuestas de enmienda se presenten lo antes posible tras la entrada en vigor del Convenio en agosto de 2013; de esta manera se podrían presentar en primer lugar al Comité Tripartito Especial para ser examinadas cuando haya finalizado el plazo de seis meses de que disponen los Miembros de la OIT para examinarlas y, de ser adoptadas, se podrían presentar a continuación a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 103.ª reunión (junio de 2014) [13].

[12] Documento GB.318/INS/7/1.

[13] *Ibíd.*, párrafo 6.

13. En su 319.ª reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración tuvo en cuenta esta información [14] acerca del procedimiento previsto por el MLC, 2006, para la adopción y aprobación de las enmiendas al fijar la fecha y orden del día de la primera reunión del Comité. El orden del día incluía el examen de dos conjuntos de propuestas para introducir enmiendas (formuladas por los representantes de la gente de mar y de los armadores que integran el Comité). El artículo XV autoriza al Comité Tripartito Especial a adoptar enmiendas al Código del Convenio. De ser adoptadas, «las enmiendas deberán presentarse a la siguiente reunión de la Conferencia para su aprobación» [15]. Debe señalarse que sólo será necesaria una sesión breve, pues la Conferencia únicamente puede decidir aprobar las enmiendas o remitirlas al Comité para que éste las reexamine [16].

2. El Convenio núm. 185

14. Como se recordará, el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) fue adoptado con el objeto de contribuir a la mejora de la seguridad en las fronteras después de los atentados de septiembre de 2001. En la 320.ª reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración, la Sección LILS [17] examinará la aplicación del Convenio núm. 185. Este convenio establece un mecanismo básico que permite a la gente de mar bajar a tierra en el curso de sus viajes; se basa en un sistema sofisticado para la identificación de la gente de mar que responde a las inquietudes actuales en materia de seguridad. Ahora bien, por el momento el Convenio no es eficaz ya que únicamente lo aplican los países que lo han ratificado, es decir, unos pocos Estados del puerto. En el documento que examinará la Sección LILS se propone una solución novedosa a esta situación; según esta propuesta, los países que no hayan ratificado el Convenio también podrían participar mediante un sistema de cooperación internacional basado en una resolución o quizás una recomendación adoptada por la Conferencia.

C. Preparación de los puntos para la discusión general de las 104.ª y 105.ª reuniones (2015 y 2016) de la Conferencia

15. Como se indicó en el párrafo 1 *supra*, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que proporcionara información sobre la preparación de estos puntos. Tras celebrar consultas internas, la Oficina presenta los siguientes elementos de orientación sobre el particular.

Pequeñas y medianas empresas (PYME) y creación de empleo decente y productivo (punto para la discusión general en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia)

16. En el marco de la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada en 2007 y aprovechando la larga experiencia de la Oficina en la aplicación exitosa de programas en los ámbitos de la educación empresarial y la formación en iniciativa empresarial, el desarrollo de la cadena de valor, la creación de un entorno propicio, la

[14] Documento GB.319/LILS/5, nota 30 a pie de página.

[15] MLC, 2006, artículo XV, párrafo 5.

[16] *Ibíd.*

[17] Documento GB.320/LILS/5.

productividad y las condiciones de trabajo, así como las enseñanzas extraídas de esta labor, el informe que se someta a la Conferencia podría abordar las siguientes cuestiones:

- las necesidades de las PYME y de sus trabajadores, y las limitaciones a que tienen que hacer frente;
- las diferentes necesidades y limitaciones en los sectores (industrial, agrícola o de servicios);
- las diferentes necesidades y limitaciones en función del nivel de desarrollo;
- las estrategias internacionales que han funcionado para el desarrollo de las PYME y el enfoque de la OIT;
- la identificación de las intervenciones que funcionan mejor en términos de creación de empleo y calidad de los empleos creados;
- las medidas para mejorar el entorno propicio para las empresas, ya que se trata de un aspecto clave para el crecimiento de las PYME;
- la vinculación de las intervenciones relativas a las PYME con otras políticas, por ejemplo las políticas industriales o las políticas de desarrollo de las competencias profesionales, y
- la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a la creación de alianzas de colaboración en las PYME, en particular en lo que se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la negociación colectiva.

17. La Conferencia dispondrá de un resumen de los últimos datos empíricos sobre la contribución de las PYME al empleo, así como un panorama general de las medidas más recientes de política anticrisis adoptadas en favor de las PYME en el contexto de la actual crisis del empleo. Sobre esta base, la Conferencia podría:

- evaluar la pertinencia y la eficacia de las diferentes medidas adoptadas por la OIT en favor de las PYME;
- definir las prioridades en materia de investigación e identificar las lagunas de conocimiento en las intervenciones de la OIT para la promoción de las PYME, y
- proporcionar orientaciones sobre cuáles han de ser las principales áreas de intervención de la OIT en el futuro, en particular sobre las repercusiones en la asignación de fondos.

El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (punto para una discusión general en la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia)

18. La discusión general y las conclusiones adoptadas en ésta podrían proporcionar orientaciones a los mandantes sobre la forma en que podrían aprovechar las oportunidades y hacer frente a los desafíos que plantean las cadenas mundiales de suministro. Asimismo, la discusión general no sólo podría ayudar a la OIT a entender mejor las necesidades de fortalecimiento de la capacidad de los mandantes; también permitiría identificar posibles ámbitos para una labor futura, en particular las necesidades de investigación y la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Por otra

parte, las conclusiones podrían ofrecer a la OIT la posibilidad de seguir impulsando las asociaciones con entidades no estatales y actores económicos, y con organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos [18].

19. Con el objeto de identificar las políticas, las buenas prácticas, los programas y las herramientas necesarios para lograr el empleo productivo y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, se propone que la discusión aborde las siguientes cuestiones:

- los cambios estructurales, tendencias y fuerzas impulsoras clave, así como la dimensión económica de las cadenas mundiales de suministro y las interrelaciones entre ellas, en particular su contribución al desarrollo económico nacional y local;
- las repercusiones de las cadenas mundiales de suministro (incluidos los efectos específicos por género) en la creación de empleo, el desarrollo de competencias profesionales, la distribución del empleo y las condiciones de trabajo, en particular los salarios, los horarios de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo;
- los efectos de las cadenas mundiales de suministro en la naturaleza de las relaciones de trabajo, así como en la negociación colectiva y el diálogo social;
- las políticas y buenas prácticas para promover las concatenaciones progresivas y regresivas; la integración de las PYME, las cooperativas y otras empresas locales en las cadenas mundiales de suministro, y las transiciones a la formalidad;
- las estrategias para acelerar la mejora de las competencias de la mano de obra, perfeccionar los procedimientos organizativos y aumentar la productividad y la sostenibilidad;
- el papel de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- las estrategias que parten de enfoques múltiples y complementarios para lograr el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo;
- las distintas funciones y responsabilidades de los empleadores y los trabajadores a escala nacional e internacional, así como de los gobiernos, en particular su papel en la aplicación de la legislación;
- el papel de las organizaciones que representan a empleadores y trabajadores a escala mundial, por sectores de actividad, habida cuenta de las oportunidades que se presentan para el diálogo social transfronterizo, y
- el papel de las empresas multinacionales en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Labor preparatoria que ha de realizar la Oficina

20. Para preparar adecuadamente las dos discusiones generales descritas en los párrafos precedentes, la Oficina realizará un inventario de las enseñanzas extraídas, en particular sobre la importancia de que los conocimientos de que dispone la Oficina y la Organización en su conjunto se utilicen de forma eficaz.

[18] De conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social de la OIT.

21. A tal efecto se establecerán equipos de trabajo de la Oficina, los cuales estarán integrados por representantes de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y de la Oficina de Actividades para los Empleadores, así como de todos los departamentos de la Cartera de Políticas y de las oficinas exteriores de la OIT. Estos equipos de trabajo elaborarán un inventario de los conocimientos de que se dispone en la actualidad sobre los aspectos más importantes de cada punto del orden del día; el objetivo de este inventario es determinar las posibles lagunas que, si el tiempo lo permite, serían abordadas mediante investigaciones específicas. A fin de garantizar un intercambio intenso y de carácter interactivo, se celebrarán seminarios virtuales y videoconferencias y se creará un espacio virtual de colaboración.

22. Se propone celebrar consultas oficiosas para aprovechar, en la medida de lo posible, los conocimientos de los mandantes de la Organización sobre estos temas. En el marco de estas consultas oficiosas podría discutirse la estructura prevista del informe, y se podría dar a los mandantes la posibilidad de formular comentarios sobre el proyecto de puntos para la discusión que se someterá a la Conferencia.

23. La Oficina prestará especial atención a la coordinación de su labor en razón de la interdependencia sustancial de los dos puntos para la discusión general objeto de examen. Asimismo, garantizará la coherencia entre las dos discusiones de las 103.ª y 104.ª reuniones (2014 y 2015) de la Conferencia sobre el punto normativo referente a la facilitación de la transición de la economía informal a la economía formal. Para ello, los equipos de trabajo evaluarán la labor preparatoria que suele hacerse al final de cada reunión anterior de la Conferencia a fin de garantizar que se recojan y tengan en cuenta las orientaciones y resultados pertinentes.

D. Orientaciones e información para futuras reuniones de la Conferencia

Examen de las medidas adoptadas para promover la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social y de sus repercusiones

24. Cabe recordar que la iniciativa relativa a la gobernanza propuesta en la Memoria presentada por el Director General en la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia abarca el examen de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, así como de las medidas adoptadas para promover su aplicación [19]. En la Memoria se recordaba que, con arreglo a lo dispuesto en la Parte III, C, de la Declaración, la Conferencia debía efectuar dicho examen «en las fechas y con arreglo a las modalidades que determine el Consejo de Administración», y se añadía que «parece oportuno que se considere sin dilación dicho examen» [20]. En la Parte II, B, y la Parte III del Seguimiento se esbozan otros elementos pertinentes, incluida información detallada sobre cómo realizar la evaluación en el marco de un punto inscrito en el orden del día de la Conferencia y sobre la base de un informe preparado por la Oficina. También se indica que las organizaciones multilaterales interesadas tendrán la posibilidad de participar en la evaluación de las repercusiones y en la discusión correspondiente, y que otras entidades interesadas podrán asistir a la discusión

[19] *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013, Informe I (A), apartado 1 del párrafo 155.

[20] *Ibíd.*, párrafo 84.

y participar en la misma por invitación del Consejo de Administración [21]. Cabe recordar asimismo que en la resolución conexa adoptada por la Conferencia junto con la Declaración sobre la Justicia Social, se pedía al Director General que presentara al Consejo de Administración un plan relativo a la aplicación, y se indicaban varios elementos que deberían figurar en éste, en particular propuestas sobre «la secuencia y la frecuencia de los puntos recurrentes en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo» [22]. En esta resolución, la Conferencia decidió que «las medidas adoptadas de conformidad con la presente resolución formarán parte integrante de toda evaluación por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración en virtud de la Parte III del Seguimiento de la Declaración [23].

25. En la 319.ª reunión (octubre de 2013), esta cuestión se señaló a la atención del Consejo de Administración en el documento relativo al orden del día de la Conferencia [24]. El primer ciclo de siete años de discusiones recurrentes concluirá en 2016 y el Consejo de Administración no ha adoptado ninguna decisión sobre el ciclo de discusiones recurrentes después de 2016. Por lo tanto, se propone que el Consejo de Administración otorgue debida consideración, en tiempo oportuno, a la cuestión relativa al próximo ciclo de discusiones recurrentes y a la evaluación de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social.

[21] La Parte III del Seguimiento de la Declaración reza:

«A. Las repercusiones de la Declaración, en particular la medida en que haya contribuido a promover, entre los Miembros, los fines y objetivos de la Organización con miras a la consecución integrada de sus objetivos estratégicos, serán objeto de evaluación por la Conferencia, evaluación que podrá repetirse cada cierto tiempo, en el marco de un punto inscrito en su orden del día.

B. La Oficina preparará un informe que habrá de examinar la Conferencia a efectos de evaluar las repercusiones de la Declaración; dicho informe contendrá información sobre:

i) las iniciativas o medidas tomadas en virtud de la presente Declaración, información que podrán proporcionar los mandantes tripartitos a través de los servicios de la OIT, en particular en las regiones, o proceder de cualquier otra fuente fidedigna;

ii) las medidas tomadas por el Consejo de Administración y la Oficina para hacer un seguimiento de las cuestiones pertinentes relativas a la gobernanza, la capacidad y la base de conocimientos en relación con la consecución de los objetivos estratégicos, con inclusión de los programas y las actividades de la OIT y sus consecuencias; y

iii) las posibles repercusiones de la Declaración en relación con otras organizaciones internacionales interesadas.

C. Las organizaciones multilaterales interesadas tendrán la posibilidad de participar en la evaluación de las repercusiones y en la discusión correspondiente. Otras entidades interesadas podrán asistir a la discusión y participar en la misma por invitación del Consejo de Administración.

D. A la luz de su evaluación, la Conferencia extraerá conclusiones en cuanto a la conveniencia de efectuar nuevas evaluaciones o a la oportunidad de adoptar cualquier otro tipo de medidas apropiadas.»

[22] Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008.

[23] *Ibíd.*, párrafo 5.

[24] Documento GB.319/INS/2, párrafo 4. El documento relativo al seguimiento de la discusión de la Memoria del Director General (documento GB.319/INS/3/1, párrafo 16) remitía a este documento.

26. Habida cuenta de lo anterior, se invita al Consejo de Administración a que brinde orientaciones a la Oficina acerca del calendario y las modalidades de una discusión en la Conferencia para evaluar las repercusiones de la Declaración de la Justicia Social.

Puntos propuestos para futuras reuniones de la Conferencia

27. Cabe recordar que, en su 319.ª reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración invitó a la Oficina a que tomara nota de las orientaciones brindadas con respecto al seguimiento que había de darse a los cinco puntos propuestos para futuras reuniones de la Conferencia presentados por la Oficina [25].

28. A la espera de que se presente un informe completo al Consejo de Administración en su 322.ª reunión (noviembre de 2014), a continuación se facilita información sobre los cinco puntos propuestos en la 319.ª reunión (octubre de 2013):

- *Solución de conflictos laborales:* se realizará un seguimiento en forma de actividades de investigación, en el marco del plan de acción y la matriz de actividades para poner en práctica las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social adoptadas por la Conferencia a la luz de las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en su 319.ª reunión (octubre de 2013) [26].

- *Transición del mundo del trabajo hacia una economía con bajas emisiones de carbono:* se están tomando medidas, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 319.ª reunión (octubre de 2013) sobre el seguimiento de la resolución de la Conferencia relativa al desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes; en su 320.ª reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración tiene ante sí un documento en el que se proporcionan análisis basados en datos empíricos a fin de considerar la posibilidad de celebrar una reunión tripartita de expertos como se proponía en el párrafo 24 de las conclusiones de la Conferencia [27].

- *Formas atípicas de empleo:* la Oficina está adoptando medidas para presentar una propuesta al Consejo de Administración relativa a la organización de una reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, teniendo en cuenta las observaciones formuladas en la 319.ª reunión (octubre de 2013) del Consejo de Administración [28].

- *Desempleo de larga duración:* la cuestión se ha integrado en el informe preparado por la Oficina para la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo que se celebrará en la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia a fin de que ésta la examine y proporcione orientaciones sobre las medidas de seguimiento necesarias.

[25] Documento GB.319/INS/2, cuadro B.

[26] Documentos GB.319/POL/3, párrafo 22, y GB.319/PV/Proyecto, párrafos 353 a 394.

[27] Documentos GB.320/INS/3/2; GB.319/INS/3/2, y GB.319/PV/Proyecto, párrafos 47 a 63.

[28] Documento GB.319/PV/Proyecto, párrafo 7 (trabajadores), párrafo 8 (grupo de África) y párrafo 15 (Estados Unidos).

- *Migración laboral* [29]: en su 320.ª reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración tendrá ante sí un documento relativo al seguimiento de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales [30]. El resultado de esa discusión puede proporcionar orientaciones sobre la conveniencia de celebrar una discusión general sobre la migración laboral en una reunión futura de la Conferencia. A reserva de la decisión que adopte el Consejo de Administración a este respecto, podrá presentarse una propuesta a la 322.ª reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración en el contexto del orden del día de la Conferencia.

29. En respuesta a una comunicación enviada por la Oficina en julio de 2013, se recibieron propuestas relativas al orden del día de la Conferencia de cinco gobiernos, a saber, Argelia, Camerún, Noruega, Omán y Turquía. En una serie de propuestas se hacía hincapié en la necesidad de actualizar y modernizar el acervo de normas y se invitaba a la Oficina a que brindara asesoramiento sobre las normas que requerían una actualización o revisión a fin de incluirlas en el orden del día de la Conferencia. En las demás propuestas se presentaban otros temas que podrían debatirse en la Conferencia, principalmente relacionados con el objetivo estratégico del empleo, en particular: la promoción del empleo (concretamente, del empleo femenino y juvenil), el desarrollo de los recursos humanos, la orientación y formación profesional y el aprendizaje. Otras propuestas se referían al objetivo estratégico de la protección social (por ejemplo, la cuestión de la flexibilidad y el trabajo decente, los pisos de protección social, la seguridad y salud en el trabajo, la protección de la maternidad y la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares). No se indicó si estas propuestas se presentaban para una discusión normativa o una discusión general.

30. Además, dos organizaciones de trabajadores presentaron propuestas para la elaboración de normas. La Federación de Sindicatos de Ucrania, respaldada por otras organizaciones de trabajadores, sugirió que se examinara una posible recomendación sobre la equidad tributaria. El sindicato mundial UNI Global Union propuso que la OIT comenzara a elaborar una nueva norma (una recomendación o un convenio) relativa a las condiciones de trabajo de los atletas y los entrenadores.

31. La Oficina seguirá informando al Consejo de Administración en su 322.ª reunión (noviembre de 2014) sobre estas propuestas, así como sobre cualquier otra propuesta que pueda recibir entre tanto.

Proyecto de decisión

32. ***En vista de lo que antecede:***

a) en relación con los párrafos 10 y 11 (cuadro A), se invita al Consejo de Administración a que:

i) complete el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia eligiendo uno de los cuatro puntos propuestos a continuación:

- ***trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión);***

[29] Documento GB.319/PV/Proyecto, párrafo 7 (trabajadores), párrafo 8 (grupo de África) y párrafo 18 (China).

[30] Documento GB.320/POL/3.

- *eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación (discusión general);*
- *violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión);*
- *construir un mundo del trabajo diverso e incluyente (discusión general);*

ii) brinde orientaciones sobre la desestimación de los puntos propuestos enumerados en los párrafos 10 y 11 (cuadro A) que no se hayan seleccionado para el orden del día de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, o sobre cualquier otra medida que permita su ulterior examen;

b) en relación con los párrafos 12 y 13, se invita al Consejo de Administración a que inscriba provisionalmente el tema relativo a la aprobación de las propuestas de enmienda al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 en el orden del día de la 103.ª reunión (junio de 2014) de la Conferencia, a reserva de la presentación de las enmiendas aprobadas por el Comité Tripartito Especial en abril de 2014;

c) en relación con el párrafo 14, se invita al Consejo de Administración a que brinde orientaciones sobre la propuesta de inscripción, en el orden del día de la 104.ª reunión (2015) o de la 105.ª reunión (2016) de la Conferencia, de un punto relativo a una resolución o recomendación relativa al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185);

d) en relación con los párrafos 15 a 23, se invita al Consejo de Administración a que brinde orientaciones sobre la preparación de las discusiones generales relativas al punto «pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo» para la 104.ª reunión (2015) y al punto «el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro» para la 105.ª reunión (2016);

e) en relación con los párrafos 24 a 26, se invita al Consejo de Administración a que brinde orientaciones sobre el examen por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social, concretamente en lo que se refiere a su calendario y las modalidades apropiadas que han de establecerse, a la luz de lo dispuesto en la Parte III, C, de la Declaración sobre la Justicia Social y en la Parte III de su anexo, y

f) en relación con los párrafos 27 a 31, se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información facilitada con respecto a las reuniones futuras de la Conferencia.

Anexo I

Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)

Índole y contexto del punto propuesto

1. El Consejo de Administración examinó por primera vez la cuestión de la revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) en su reunión de noviembre de 1998. Posteriormente, el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas solicitó información sobre la necesidad de sustituir esta Recomendación [1]. El Consejo de Administración consideró la posibilidad de revisar la Recomendación núm. 71 en noviembre de 2002 en el contexto del orden del día de la Conferencia [2]. Más recientemente, en la 316.ª reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración, esta propuesta recibió el apoyo del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores, del grupo de África y del Gobierno del Reino Unido. En la 317.ª reunión (marzo de 2013), el Grupo de los Empleadores se refirió a la propuesta como uno de los «temas que podrían ser útiles en el orden del día de futuras reuniones». La propuesta recibió de nuevo el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del grupo de África, así como de los Gobiernos del Brasil y del Japón. En la 319.ª reunión (octubre de 2013), el Grupo de los Trabajadores y el Gobierno del Japón reiteraron su apoyo a la propuesta.

2. La Recomendación núm. 71, adoptada en 1944 en el contexto específico posterior a la Segunda Guerra Mundial, introdujo un enfoque visionario basado en el restablecimiento de la paz mediante la creación de empleo. En los últimos decenios, los contextos y los enfoques de la recuperación después de un conflicto han evolucionado notablemente. Importantes cambios geopolíticos han ocasionado un aumento de los conflictos armados internos, desencadenados con frecuencia por diferencias étnicas o religiosas.

3. Además, los desastres naturales, en particular los relacionados con el cambio climático, son cada vez más frecuentes y tienen consecuencias desestabilizadoras en las comunidades, lo que agrava aún más las condiciones de pobreza y desigualdad. La comunidad internacional ha adquirido una experiencia considerable en la manera de gestionar diversas situaciones de crisis, en particular mediante una recuperación centrada en el empleo en caso de desastres naturales.

4. Ante los desafíos que plantean las situaciones de conflicto contemporáneas, el interés de las Naciones Unidas y de la comunidad de desarrollo más amplia en la reconstrucción de las sociedades que salen de situaciones de conflicto a través del empleo decente aparece reflejado en la Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto (en adelante, la Política de las Naciones Unidas) [3]. La Política de las Naciones Unidas fue el resultado de varios años de estudio y trabajo conjunto bajo la dirección de la OIT y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tareas en las que participó un número considerable de órganos de las Naciones Unidas y otros organismos especializados de las

[1] Documentos GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3, y GB.274/LILS/4 (Rev.1).

[2] Documento 285/2.

[3] Naciones Unidas, Ginebra, 2009.

Naciones Unidas. En consonancia con los principios de la Declaración sobre la Justicia Social, la Política de las Naciones Unidas tiene como objetivo ampliar y potenciar al máximo el impacto, la coherencia y la eficacia del empleo sostenible y del trabajo decente.

5. Actualmente, la Recomendación núm. 71 es la única norma internacional del trabajo que proporciona orientaciones e identifica los mecanismos necesarios para ayudar a reconstruir, a través del empleo, las sociedades que salen de situaciones de conflicto. Un instrumento revisado que estuviera más enmarcado en el contexto actual, caracterizado por los conflictos multidimensionales y los desastres naturales y su interdependencia con la degradación medioambiental, y que incluyera elementos sustantivos del trabajo decente, reforzaría la Política de las Naciones Unidas y brindaría un apoyo fundamental a los esfuerzos de consolidación de la paz.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

6. Habida cuenta de su estructura tripartita singular y de su experiencia, la OIT posee una clara ventaja comparativa en la promoción del trabajo decente en situaciones posteriores a conflictos y un papel crucial que desempeñar en las iniciativas de reconstrucción y desarrollo en situaciones posteriores a una crisis.

7. En las situaciones posteriores a conflictos y en la recuperación en caso de desastre, el empleo y la generación de ingresos son vitales para alcanzar la estabilidad a corto y largo plazo, la reintegración socioeconómica y una paz duradera. En diversas cumbres e instituciones se ha reiterado la importancia del trabajo decente y la necesidad de potenciar su impacto a través de las medidas concretas que se reseñan en la Política de las Naciones Unidas. Los programas que la OIT y otros interlocutores han elaborado y aplicado en los dos últimos decenios han permitido extraer lecciones importantes para favorecer la eficacia de las actividades. Una versión actualizada y ampliada de la Recomendación proporcionaría orientaciones para reforzar el apoyo prestado por los mandantes de la OIT a las operaciones de respuesta a las crisis a través de una mejor preparación, la mitigación de las posibles consecuencias en países de alto riego y una mayor resiliencia durante las crisis gracias al empleo decente.

Valor añadido de una actividad normativa

8. La Recomendación núm. 71 — incluidos los 11 principios establecidos en ella — no ofrece en el contexto actual un enfoque progresivo y coherente de la gestión de las crisis, sino que más bien propone soluciones a problemas puntuales y aislados, sin distinguir entre los que requieren una actuación urgente y los que precisan medidas a más largo plazo. Por el contrario, la Política de las Naciones Unidas de 2009 adopta un enfoque distinto. Su primer principio rector — «actuar de manera coherente y exhaustiva» — insta a evitar las medidas «aisladas y fragmentadas» y resalta la necesidad de intervenciones multidimensionales e interdependientes. La Política de las Naciones Unidas se basa en tres «ejes» de programación, cada uno de los cuales persigue un objetivo y retos específicos. Si bien varían en intensidad, los tres ejes deberían aplicarse simultáneamente [4].

9. La OIT puede aprovechar estas orientaciones de las Naciones Unidas y añadir valor mediante su compromiso y la facilitación de orientaciones tripartitas actualizadas, destacando el papel de la Organización y sus mandantes tripartitos en la formulación y

[4] El primero de estos ejes se centra en la necesidad de dar una respuesta urgente para satisfacer las necesidades básicas de determinados grupos especialmente vulnerables y brindarles atención; el segundo se orienta más a la recuperación de la economía local, y el tercero a la creación de un marco económico y jurídico a nivel nacional para promover una paz duradera y sostenible.

aplicación de políticas y programas de empleo como parte del proceso de construcción de la paz y de fortalecimiento de la seguridad y la resiliencia frente a los desastres.

Resultado previsto

10. Una norma revisada y titulada «Trabajo decente para la paz, la seguridad y la resiliencia frente a los desastres» mejoraría la eficacia de la Organización en lo que respecta a la consolidación de la paz y la resiliencia frente a los desastres y proporcionaría un marco normativo actualizado y universal para aquellos países que se enfrentan a las complejidades de las emergencias y los conflictos contemporáneos. La revisión de la Recomendación núm. 71 proporcionaría a la OIT una referencia normativa actualizada y reafirmaría su función de liderazgo en la planificación y aplicación de programas de consolidación de la paz centrados en el empleo en contextos frágiles, brindándole una oportunidad única para seguir desempeñando su mandato de promover la justicia social y alcanzar la paz universal.

11. La norma revisada permitiría brindar una mejor asistencia y orientación a los países expuestos a conflictos y desastres naturales recurrentes, en particular mediante la elaboración de planes de acción que podría contemplarse en el instrumento revisado, y también permitiría apoyar la formulación y aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). El plan de acción tendría plenamente en cuenta la contribución de los mandantes tripartitos a la consolidación de la paz y la recuperación posterior a un desastre mediante la elaboración de políticas y programas socioeconómicos específicos y ayudaría a los responsables de la formulación de políticas a diseñar una hoja de ruta clara para la paz, la justicia social y la estabilidad con la contribución fundamental de los interlocutores sociales de la OIT.

Preparación de la discusión de la Conferencia

12. Ya se dispone de una cantidad considerable de estudios y documentación sobre este tema. La Política de las Naciones Unidas y la Nota de Orientación conexa son parte integrante de este acervo de conocimientos. Además, se está realizando un ejercicio de evaluación de las actividades de la OIT, incluidos los programas y proyectos de cooperación técnica llevados a cabo en Estados frágiles, que ofrecerá un análisis exhaustivo de la experiencia de la Organización a fin de orientar el proceso de revisión de la Recomendación. El proceso preparatorio también incluirá un proceso de consultas tripartitas, que podrá organizarse previamente, a reserva de la aprobación de dichas consultas. Además, se celebrarán consultas con las Naciones Unidas antes y en el transcurso de la CIT.

Anexo II

Eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación [1] (discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Durante las consultas tripartitas celebradas en septiembre de 2012 sobre el orden día de la CIT, el Grupo de los Empleadores propuso una discusión general sobre cooperación técnica. La propuesta recibió el apoyo del grupo de África y el grupo de los PIEM; en cambio, el Grupo de los Trabajadores indicó que el punto debía examinarse en el Consejo de Administración. En la 319.ª reunión (octubre de 2013) del Consejo de Administración, el punto propuesto sobre cooperación técnica fue respaldado por el Grupo de los Empleadores, así como por los Gobiernos de China, Francia y Japón; los Gobiernos del Canadá, Italia y los países nórdicos, así como los Gobiernos de los Países Bajos y Suiza, también lo apoyaron en principio [2], y la mayoría de los mandantes propusieron que se celebrara una discusión sobre este punto en 2016. El Grupo de los Trabajadores indicó que no era partidario de la celebración de una discusión general sobre cooperación técnica [3]. Se ha previsto celebrar una discusión sobre la futura estrategia de la OIT en relación con la cooperación técnica en la 322.ª reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración, que podría considerarse como una discusión preparatoria para la discusión general propuesta.
2. La cooperación técnica es un importante medio de acción para la OIT y a ella se destina más del 40 por ciento de todos los recursos de que dispone la Organización. Permite a la Oficina mejorar la capacidad de los mandantes, apoyar el logro de los objetivos estratégicos y los resultados operacionales de la OIT, llevar a la práctica las ocho esferas de importancia decisiva y aplicar los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Por lo tanto, la propuesta está relacionada con todos los demás puntos propuestos para reuniones futuras de la Conferencia y es pertinente para todos ellos. La cooperación técnica es un elemento fundamental de los programas de acción de la mayoría de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y la razón de ser de muchas de ellas.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

3. Los mandantes han resaltado con frecuencia la importancia de la cooperación técnica para el desarrollo de la capacidad y el logro de los objetivos de la Organización. La discusión general propuesta permitiría a la Oficina armonizar mejor su programa de cooperación técnica actual y futuro con las necesidades y realidades de los mandantes tripartitos de la OIT y la prioridad otorgada por los países en desarrollo y los asociados en el desarrollo a la eficacia del desarrollo.

[1] La propuesta original aludía al «contexto económico y laboral mundial en continua transformación». La Oficina propone referirse simplemente a un «contexto mundial en continua transformación» para abarcar también otros elementos, como el debate sobre la eficacia de la asistencia y el marco posterior a 2015.

[2] Estos países señalaron que la discusión general sobre cooperación técnica debía celebrarse después del examen de las actividades sobre el terreno, y así se hará en caso de que el punto se inscriba en el orden del día de la reunión de 2016 de la CIT.

[3] Documento GB.319/PV/Proyecto, párrafo 7.

Valor añadido de un examen por la Conferencia

4. La última discusión general sobre «La función de la OIT en la cooperación técnica» tuvo lugar durante la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006). En esa ocasión, la CIT adoptó una resolución en la que se pedía que se volviera a examinar la cuestión cinco años después. Este examen todavía no se ha llevado a cabo.

5. La discusión general enmarcaría el programa de cooperación técnica de la OIT en un contexto interno y externo cambiante y proporcionaría orientaciones para aumentar de forma considerable su alcance, envergadura, eficacia y adecuación, haciendo hincapié en las esferas de importancia decisiva.

6. En 2013 la Oficina ha emprendido, en el marco del programa de reforma del Director General, exámenes internos de las operaciones sobre el terreno y de las actividades de cooperación técnica que tienen una incidencia directa en la discusión general propuesta. Además, en los debates que celebrará el Consejo de Administración en 2014 y 2015 sobre el próximo Marco de Políticas y Estrategias (MPE) para 2016-2021, se definirán las prioridades de alto nivel del programa de cooperación técnica de la OIT y se proporcionará orientación para la preparación de la discusión general propuesta sobre cooperación técnica.

7. Cuatro factores externos principales subrayan la importancia y la oportunidad de la discusión general propuesta:

   - En diciembre de 2012, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó varias resoluciones relativas a la revisión cuatrienal amplia, que establece las directrices de política del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo durante el período 2013-2016. Se «alienta» encarecidamente a los organismos especializados a que tengan en cuenta estas directrices en sus propios programas operacionales con objeto de mejorar la coherencia a nivel de todo el sistema.

   - En septiembre de 2015 está previsto que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte los «Objetivos de Desarrollo Sostenible» (ODS), que sucederán a los actuales ODM y, como tales, constituirán el marco del programa de cooperación técnica de la OIT en los años venideros. La celebración de una discusión general sobre cooperación técnica en junio de 2016 sería muy oportuna.

   - La Alianza para la Cooperación Eficaz en pro del Desarrollo establecida en Busan (Corea) en diciembre de 2011, a la que se ha adherido la OIT en calidad de miembro del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, establece los parámetros de una alianza para el desarrollo más transparente, responsable, visible, basada en los resultados y eficaz.

   - El entorno del desarrollo ha evolucionado rápidamente en términos de su composición y complejidad; de manera general, en los últimos años se ha ido reduciendo la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) a causa de las restricciones fiscales en los países donantes tradicionales; los antiguos países receptores han pasado a ser donantes; el sector privado, incluidas las fundaciones, desempeña un papel cada vez más importante en la cooperación para el desarrollo, y la sociedad civil y las autoridades locales también han asumido un papel activo en este ámbito. Esta tendencia se refleja en el informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda para el Desarrollo después de 2015, en el que se hace un llamamiento para concertar una nueva alianza mundial en la que participen estos actores y se subraya la necesidad de transformar las economías con el fin de promover el empleo y el crecimiento incluyente [4].

[4] *Una nueva alianza mundial: erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible*. Informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes sobre la Agenda para el Desarrollo después de 2015, mayo de 2013.

8. Una discusión general en la Conferencia también proporcionaría a la Oficina orientaciones acerca de su función y posición en la nueva alianza mundial, y dentro del futuro marco internacional de desarrollo definido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible con posterioridad a 2015.

Resultado previsto

9. La discusión general examinaría y revisaría la estrategia de cooperación técnica de la OIT, adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2009 [5], a la luz de los cambios externos e internos anteriormente mencionados y teniendo en cuenta la discusión que el Consejo de Administración prevé celebrar en noviembre de 2014 (véase *supra*). Permitiría definir indicadores y fijar metas para la Oficina respecto de la movilización de recursos, la ejecución sustantiva y financiera, la diversificación de las alianzas para el desarrollo, la armonización con las prioridades establecidas por los mandantes a través del MPE, el Programa y Presupuesto y los PTDP, la presentación de informes y la visibilidad, y la eficacia del desarrollo. La estrategia se complementaría con un plan de acción con plazos definidos destinado a ampliar el alcance, la envergadura y la eficacia del programa de cooperación técnica de la OIT.

Preparación de la discusión de la Conferencia

10. El informe de la Conferencia se debería basar en los exámenes realizados en el marco de la reforma y en una encuesta de satisfacción del cliente que permitiría a los beneficiarios, los mandantes, los donantes, los interlocutores y las oficinas exteriores y unidades de la OIT encargadas de la ejecución expresar su opinión sobre la pertinencia y eficacia del programa de cooperación técnica de la Organización. Se beneficiaría de una serie de debates celebrados en el Consejo de Administración, en particular sobre las perspectivas regionales de la cooperación técnica en África (315.ª reunión del Consejo de Administración), Asia (318.ª reunión), las Américas (319.ª reunión) y Europa (320.ª reunión), sobre la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular (315.ª y 316.ª reuniones), las alianzas público-privadas (316.ª y 320.ª reuniones) y la futura estrategia de cooperación técnica de la OIT (321.ª reunión). Además, el informe presentado a la Conferencia tendrá en cuenta las conclusiones de la decimoctava Reunión Regional Americana (octubre de 2014) y de la decimotercera Reunión Regional Africana (2015). El personal de plantilla de la OIT se encargará de preparar el informe, que no requerirá recursos adicionales.

[5] Documento GB.306/TC/1.

Anexo III

Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (elaboración de normas, procedimiento de doble discusión)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta se elaboró como seguimiento de la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la Conferencia. Fue examinada por el Consejo de Administración en sus 316.ª, 317.ª y 319.ª reuniones. En la 316.ª reunión (noviembre de 2012) recibió un fuerte apoyo del Grupo de los Trabajadores. El grupo de África y los Gobiernos de la India e Italia también apoyaron la propuesta, y el grupo de los PIEM y los Gobiernos del Reino Unido y del Canadá se mostraron favorables a su examen en una discusión general. El Grupo de los Empleadores no respaldó la propuesta, pero señaló que la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo debía abordarse desde una perspectiva más amplia. En la 317.ª reunión (marzo de 2013), se apoyó una propuesta modificada del Grupo de los Trabajadores, el cual preconizaba que se abordaran la violencia de género y el acoso sexual; los Gobiernos de la India e Italia reiteraron su apoyo, y los Gobiernos del Canadá y México también respaldaron la propuesta modificada. El Gobierno de Australia también se mostró partidario de incluir la propuesta en el orden del día de la 103.ª reunión (2014) de la Conferencia. En la 319.ª reunión (octubre de 2013), el Grupo de los Trabajadores y los Gobiernos del Canadá, India e Italia apoyaron la propuesta modificada. Los países nórdicos y los Gobiernos de los Países Bajos y Suiza consideraron que se trataba de un tema importante que debía abordarse desde una perspectiva más amplia. El Gobierno de los Estados Unidos apoyó la propuesta, siempre y cuando abarcara otros elementos como la violencia o las amenazas de violencia contra cualquiera de las partes que intervienen en alguna actividad relacionada con el trabajo.

2. A nivel internacional se presta una atención creciente al tema de la violencia de género, y en las conclusiones acordadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 57.º período de sesiones (2013) con respecto a la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas se hace referencia específica al mundo del trabajo. En una reunión extraordinaria de la Comisión, los líderes de 11 fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, incluida la OIT, se comprometieron a trabajar en concierto para acabar con el flagelo de la violencia contra las mujeres y las niñas y mencionaron específicamente la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo. También en 2013, el informe preparado por ONUSIDA y titulado *El sida en cifras* afirmaba inequívocamente que la violencia de género aumentaba el riesgo de infección por el VIH. La Declaración Política sobre el VIH y el sida aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011 ya había establecido el objetivo y la meta de eliminar las desigualdades de género y los abusos y la violencia por motivos de género, además de promover la tolerancia cero frente a la violencia de género. En el informe más reciente de la OMS sobre estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer se señalaba que el 35 por ciento de las mujeres del mundo entero han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja, o de violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja. La eliminación de las desigualdades de género en el acceso al empleo asalariado formal se ve como un medio para abordar este problema. ONU-Mujeres está tratando de incluir un objetivo independiente sobre el logro de la igualdad de género, la realización de los derechos de la mujer y su empoderamiento en el marco para el desarrollo después de 2015, y este objetivo incluye un componente sobre la

protección contra la violencia. Todas estas cuestiones se examinarán en la reunión de febrero de 2014 del Grupo de Trabajo de composición abierta.

3. La OIT puede realizar una aportación enriquecedora a esas iniciativas articulando su contenido desde la perspectiva de su mandato específico relativo al mundo del trabajo. Actualmente, la OIT está abordando la cuestión de manera general a través del control de la aplicación de las normas vigentes en materia de igualdad de género, en particular el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Además, en la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200) se pide la adopción de medidas para prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; el artículo 20, 3), del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) insta a garantizar la protección contra el hostigamiento sexual y el artículo 5 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) abarca la violencia de género. Por lo tanto, mientras que la violencia y el acoso sexual en el trabajo quedan abarcados por algunas normas de la OIT, siguen existiendo lagunas, especialmente por cuanto se refiere a la cuestión de la violencia en su sentido más amplio.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

4. La violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo es un problema a escala mundial que guarda relación con los cambios en la organización del trabajo, la intensidad del trabajo, la volatilidad de los salarios y del empleo y las consecuencias de la crisis económica; en efecto, el alto nivel de desempleo y las pérdidas de empleo entre los hombres provocan un aumento de la violencia en los hogares que se extiende también a los lugares de trabajo. El acoso sexual, los malos tratos (de carácter físico, verbal, emocional o psicológico), el hostigamiento, la intimidación, el estrés laboral y otras formas de violencia afectan tanto a las trabajadoras como a los trabajadores de todas las profesiones y todos los sectores. La violencia en el mundo del trabajo es una cuestión de derechos humanos y un problema a nivel sanitario, educativo, jurídico y socioeconómico. También existe un sólido argumento empresarial para eliminar la violencia contra las mujeres y los hombres, ya que los costos que dicha violencia conlleva para las empresas son, entre otros, el absentismo, una mayor rotación del personal, un desempeño laboral más bajo y menos productividad, y una imagen pública negativa. Por lo que respecta a los trabajadores, la violencia puede causar un aumento del estrés, la pérdida de motivación, una mayor vulnerabilidad a la infección por el VIH, un aumento de los accidentes y las discapacidades, o incluso la muerte. En la segunda Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y celebrada en Dakar en noviembre de 2013, se formularon varias conclusiones y recomendaciones para abordar esta cuestión [1].

5. Esta propuesta está vinculada a otras propuestas que están siendo examinadas por el Consejo de Administración en relación con el orden del día de la Conferencia, a saber: construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente; y trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Valor añadido de la elaboración de normas

6. La OIT ya aborda la cuestión de la violencia en el lugar de trabajo mediante el control de la aplicación de sus normas sobre la igualdad, así como de las normas relativas al trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad sindical y de asociación, la inspección del trabajo, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en su informe de 2013, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones formuló 16 observaciones sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación; en el informe mundial

[1] Se procederá a su adopción en la octava reunión de la Comisión de la Mujer de la CSI, que se celebrará en marzo de 2014.

titulado *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas* (2013) también se puso de relieve la incidencia y diversidad de los casos de violencia contra los niños que trabajan en el servicio doméstico, y en reuniones celebradas recientemente se ha abordado la cuestión en el contexto más amplio de la explotación laboral, por ejemplo en la Reunión tripartita de expertos sobre el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral [2]; por lo tanto, existe un vínculo con la propuesta relativa a la elaboración de normas en 2014 en el contexto del Convenio núm. 29.

7. La elaboración por la OIT de nuevos instrumentos para abarcar todos los tipos de violencia infligida en el lugar de trabajo reforzaría el conjunto existente de normas internacionales y regionales en materia de derechos humanos que abordan la violencia contra las mujeres en general. Dada la diversidad de enfoques utilizados en la actualidad, esta cuestión debe abordarse en el marco de un planteamiento más estructurado que abarque los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Dichos instrumentos no solo abordarían la discriminación, sino también ciertas cuestiones socioeconómicas y jurídicas, el acceso a la justicia, la seguridad y salud en el trabajo, y la salud y la educación, y constituirían una base sólida para la adopción de un enfoque integral en la lucha contra la violencia en el trabajo que abarcaría los cuatro pilares del trabajo decente y comprendería el asesoramiento en materia de políticas, la formulación de orientaciones concretas y la importancia de recopilar y analizar mejor datos desglosados por sexo de distintas fuentes. De este modo, las normas responderían a las necesidades identificadas en la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 2013) [3], y pondrían de relieve las prácticas óptimas a través de las herramientas existentes — por ejemplo, un conjunto de herramientas genéricas del programa Better Work destinadas a las fábricas sobre el acoso sexual y el manual de formación elaborado conjuntamente con otras organizaciones en 2005 sobre las Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud *(Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector).* Las normas se basarían en la experiencia acumulada por la OIT en su labor de asistencia a grupos potencialmente vulnerables, en particular las mujeres y hombres que pueden ser víctimas de múltiples formas de discriminación, como los trabajadores migrantes, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los que presentan un mayor riesgo de infección por el VIH.

Resultado previsto

8. La adopción de un convenio y una recomendación sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo proporcionaría un sólido fundamento para la adopción de medidas por parte de los gobiernos y de los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones a fin de prevenir y solucionar los casos de violencia en el trabajo. Esos instrumentos aportarían los elementos necesarios para la formulación de una política nacional sobre la violencia en el trabajo, incluidas definiciones claras y orientaciones sobre las funciones, las responsabilidades y la obligación de rendición de cuentas de los interlocutores tripartitos, y harían hincapié en la necesidad de un enfoque integral y una coherencia de políticas que no se limitaran a los ámbitos del trabajo y el empleo. Brindarían orientaciones para el diálogo social y el diseño adecuado de convenios

[2] OIT: Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre la posible adopción de un instrumento de la OIT que complemente el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), documento TMELE/2013/7 (Ginebra, 11-15 de febrero de 2013).

[3] En los documentos de la OIT (documento para la sala núm. 7) se indicaba que el reto que planteaba la definición de la violencia relacionada con el trabajo dificultaba la comparación de datos. Ello plantea el problema de una representación adecuada de la violencia relacionada con el trabajo en las estadísticas nacionales o internacionales. Una definición propuesta se refiere específicamente a un acto de violencia de carácter físico, psicológico o sexual y relacionado con incidentes de abuso de fuerza o poder.

colectivos, las políticas de recursos humanos, las políticas sindicales y los programas de apoyo en el lugar de trabajo. Asimismo, al explicar la función dual del mundo del trabajo (preventiva y correctiva), reforzarían otras iniciativas internacionales para poner en práctica textos generales de alcance mundial.

Preparación de la discusión de la Conferencia

9. La labor preparatoria se coordinaría con la labor relativa a algunas esferas de importancia decisiva previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, como la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, la formalización de la economía informal, el empleo y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes, el trabajo decente en la economía rural, el mejor cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo, la iniciativa para el centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo [4], y la lucha contra la desigualdad y la discriminación. Esta labor se sustentaría en investigaciones y actividades de promoción basadas en la recopilación de datos, materiales de investigación y campañas en las que se pusieran de relieve estrategias eficaces en materia de prevención y respuestas adecuadas a fin de desarrollar un enfoque holístico para prevenir y abordar la violencia en el trabajo. La organización de talleres regionales en África, Asia y las Américas, y la celebración de consultas con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales serían un importante componente de los preparativos para la Conferencia.

[4] Memoria del Director General de la OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito*, Informe I (A), Conferencia Internacional del trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013.

Anexo IV

Construir un mundo del trabajo diverso e incluyente
(discusión general)

Índole y contexto del punto propuesto

1. Esta propuesta tiene su origen en una sugerencia formulada por el Grupo de los Empleadores durante las consultas tripartitas oficiosas celebradas en septiembre de 2012 en relación con el orden del día de la Conferencia, y reiterada en la 316.ª reunión (noviembre de 2012) del Consejo de Administración. En esta última, el grupo de África apoyó la propuesta para su inclusión en el orden del día de la reunión de 2015 de la Conferencia; el Gobierno del Reino Unido reconoció que su inclusión podía ser conveniente, y el Gobierno del Canadá se mostró favorable a proseguir su examen. Durante la 317.ª reunión (marzo de 2013) del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores citó la propuesta como uno de los «temas que podrían ser útiles en el orden del día de futuras reuniones»; los Gobiernos del Brasil y el Canadá, al igual que el grupo de África, apoyaron un examen ulterior de la propuesta; y el Gobierno de China la respaldó. Durante la discusión del informe del Presidente del Consejo de Administración a la Conferencia Internacional del Trabajo para el año 2012-2013, unos 30 delegados pidieron que se abordaran cuestiones relacionadas con la igualdad de género, los pueblos indígenas y/o las personas con discapacidad. Durante la 319.ª reunión (octubre de 2013) del Consejo de Administración, el grupo de África y el Gobierno de Cuba apoyaron la propuesta, y los países nórdicos y los Gobiernos de los Países Bajos y Suiza reconocieron que su inclusión podía ser conveniente. El Grupo de los Trabajadores indicó que no apoyaba la celebración de una discusión general sobre la construcción de un mundo del trabajo diverso e integrador. Las normas de la OIT pertinentes para la propuesta incluían la igualdad de remuneración, la igualdad de oportunidades y de trato, la protección de la maternidad, los trabajadores con responsabilidades familiares, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, la edad, y las personas que viven con el VIH. También se tendrán en cuenta las investigaciones, orientaciones y resultados pertinentes de la OIT en el marco de la asistencia técnica y las actividades de cooperación [1], así como las actividades pertinentes de las organizaciones internacionales [2].

[1] Cabe citar las siguientes investigaciones y estudios: ***Managing Diversity in the Workplace***; ***Age Discrimination and Older Workers***; ***Technical cooperation and the HIV epidemia – Strengthening capacity to respond***; ***Multiple Discrimination in the World of Work;*** estudios de casos relativos a la aplicación de los convenios sobre la protección de la maternidad y sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; e informes elaborados conjuntamente con entidades de las Naciones Unidas, por ejemplo ***International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia.*** La asistencia técnica incluye: llevar a cabo evaluaciones de puestos de trabajo equitativas en materia de género; el proyecto llevado a cabo en Indonesia sobre las mujeres que ocupan cargos directivos; el proyecto para el empoderamiento económico del África Meridional destinado a reducir la vulnerabilidad al VIH en los corredores de transporte; y el proyecto llevado a cabo en el Líbano para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes. Un ejemplo de alianza público-privada de la OIT es la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT, cuya labor se centra en promover la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

[2] Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, que constituyen una iniciativa de ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; y la promoción de alianzas de colaboración con múltiples actores en el marco de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2. Esta propuesta está vinculada a otras propuestas que el Consejo de Administración está examinando en relación con el orden del día de la Conferencia, a saber: la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, y la eficacia de la cooperación técnica de la OIT en un contexto mundial en continua transformación.

Necesidades y realidades de los mandantes en relación con los objetivos estratégicos de la OIT

3. Los múltiples problemas relacionados con la discriminación se han agravado con la crisis económica mundial, la cual ha acentuado las desigualdades que sufren los colectivos más vulnerables, en particular el aumento del desempleo, la reducción de la remuneración y las prestaciones, y los recortes en las infraestructuras sociales para el cuidado de los niños y los ancianos. Los datos indican que los grupos más afectados son los jóvenes, los niños y las niñas, las minorías raciales, los trabajadores migrantes, los trabajadores que viven con el VIH o afectados por éste, los trabajadores de edad, las personas con discapacidad y las mujeres. En todo el mundo se perciben tensiones fruto de la exclusión y la discriminación, incluso entre las personas que componen la fuerza de trabajo.

4. Los argumentos basados en los derechos y en las ventajas para las empresas son razones convincentes para diversificar los lugares de trabajo y hacerlos incluyentes. Las necesidades de los mandantes guardan relación con tendencias tales como el envejecimiento de la población, el aumento de la migración, el multiculturalismo y el aumento de la competitividad en los mercados globalizados. Las medidas que favorecen la diversidad y la integración permiten ampliar las reservas de recursos para los empleadores, y la igualdad de oportunidades y de trato refuerza a las empresas y a las comunidades. La diversidad en los lugares de trabajo (por ejemplo por motivos de género, discapacidad, etnicidad, nacionalidad o creencias religiosas) ofrece un importante potencial para la creación de más puestos de trabajo, así como oportunidades de empleo a grupos frecuentemente excluidos, además de proporcionar importantes ventajas operativas a sus empleadores y clientes. Unos mercados de trabajo integradores permiten aprovechar plenamente el potencial de la fuerza de trabajo, aumentan las tasas de empleo y generan oportunidades y un trato más justos, así como una mayor calidad del empleo, en particular mediante la formación y el desarrollo de las competencias profesionales. Unas fuerzas de trabajo integradoras también permiten abordar los nuevos desafíos como la contracción de la población en edad de trabajar o la sostenibilidad de los sistemas de protección social [3].

5. Con respecto a los datos pertinentes para esta propuesta, existen o se están compilando estimaciones sobre las normas relativas a la igualdad. Entre las necesidades específicas figuran la creación de capacidad en la recopilación y el análisis de datos, la introducción de reformas legislativas y normativas, una reevaluación a nivel institucional de los mecanismos nacionales de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de género, y sensibilización y creación de capacidad en lo referente a la diversidad y la inclusión.

Valor añadido de un examen por la Conferencia

6. Una discusión general brindaría la oportunidad de participar en las reflexiones y los diálogos actuales al respecto y de formular conclusiones que proporcionarían un marco general para abordar estas cuestiones. Esto permitiría identificar orientaciones concretas y las próximas medidas que deben adoptar la Oficina, los mandantes y el sistema multilateral para aprovechar el potencial de la diversidad y la inclusión. La propuesta, acerca de la cual se ha consultado a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de

[3] *Acuerdo Marco sobre mercados laborales inclusivos,* Business Europe, Confederación Europea de Sindicatos, Asociación Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas, y Centro Europeo de Empleadores y Empresas que Prestan Servicios Públicos, Bruselas, 25 de marzo de 2010.

Actividades para los Trabajadores, proporcionaría a los mandantes prácticas óptimas e innovadoras para promover la diversidad y la inclusión, así como instrucciones para que la Oficina realice una labor multidisciplinaria que sirva de base para la prestación de apoyo técnico. Estas cuestiones son especialmente pertinentes para las esferas de importancia decisiva previstas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015. De conformidad con lo dispuesto en la Declaración sobre la Justicia Social, estas cuestiones se han armonizado con las cuestiones transversales de la igualdad de género y la no discriminación.

Resultado previsto

7. Las conclusiones que emanaran de una discusión en la CIT podrían brindar orientaciones útiles y oportunas sobre la base de un diálogo reciente y de investigaciones actualizadas y prácticas óptimas. Las conclusiones ofrecerían un marco detallado que permitiría abordar cuestiones relacionadas con la diversidad y la integración, incluida la erradicación de la discriminación y, al mismo tiempo, promover la igualdad. Las conclusiones incluirían orientaciones resumidas sobre medidas prácticas que podrían adoptar los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la Oficina para construir y reforzar fuerzas de trabajo diversas e integradoras.

8. Los resultados previstos incluirían el intercambio de datos y análisis en el marco de una estrategia de difusión y divulgación. Este intercambio de conocimientos tendría lugar entre los gobiernos y los interlocutores sociales y podría realizarse mediante boletines de información en los que se incluyeran periódicamente artículos sobre la diversidad y la integración, como los de la Organización Internacional de Empleadores, o por medio de varios canales de comunicación respaldados por la CSI. Se identificarían las tendencias, los desafíos y las oportunidades de la construcción de fuerzas de trabajo diversas e integradoras, por ejemplo en el marco de reuniones regionales como la decimoctava Reunión Regional Americana (2014) y la decimotercera Reunión Regional Africana (2015).

Preparación de la discusión de la Conferencia

9. La Oficina ya ha emprendido estudios importantes sobre la aplicación de sus normas en materia de igualdad, y dispone de una amplia base de datos sobre leyes nacionales en materia de no discriminación e igualdad. La resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2009, constituye un punto de referencia sólido para la discusión. La resolución y las conclusiones relativas al empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico, adoptadas por la Conferencia en su reunión de 2013, proporcionan una base para abordar el envejecimiento en un contexto caracterizado por la diversidad. Se están llevando a cabo investigaciones sobre numerosos motivos de discriminación. Se están preparando materiales de formación y talleres regionales sobre la igualdad de género y la diversidad para los empleadores, y la Red Mundial sobre Empresas y Discapacidad de la OIT se está centrando en la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo en las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores. El Centro Internacional de Formación ofrece un curso sobre diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo dirigido a los mandantes de la OIT y otras personas interesadas, y se está preparando una guía sobre la diversidad étnica. Las cuestiones relacionadas con la construcción de un mundo del trabajo diverso e incluyente deberían incorporarse a las actividades programadas, en particular los talleres con los mandantes. Habida cuenta de la escasez de estudios basados en datos empíricos sobre este tema, en particular de conjuntos de datos, sería necesario realizar un estudio bibliográfico exhaustivo y otras investigaciones sobre las repercusiones y las ventajas de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, así como sobre el papel de las relaciones laborales a este respecto.