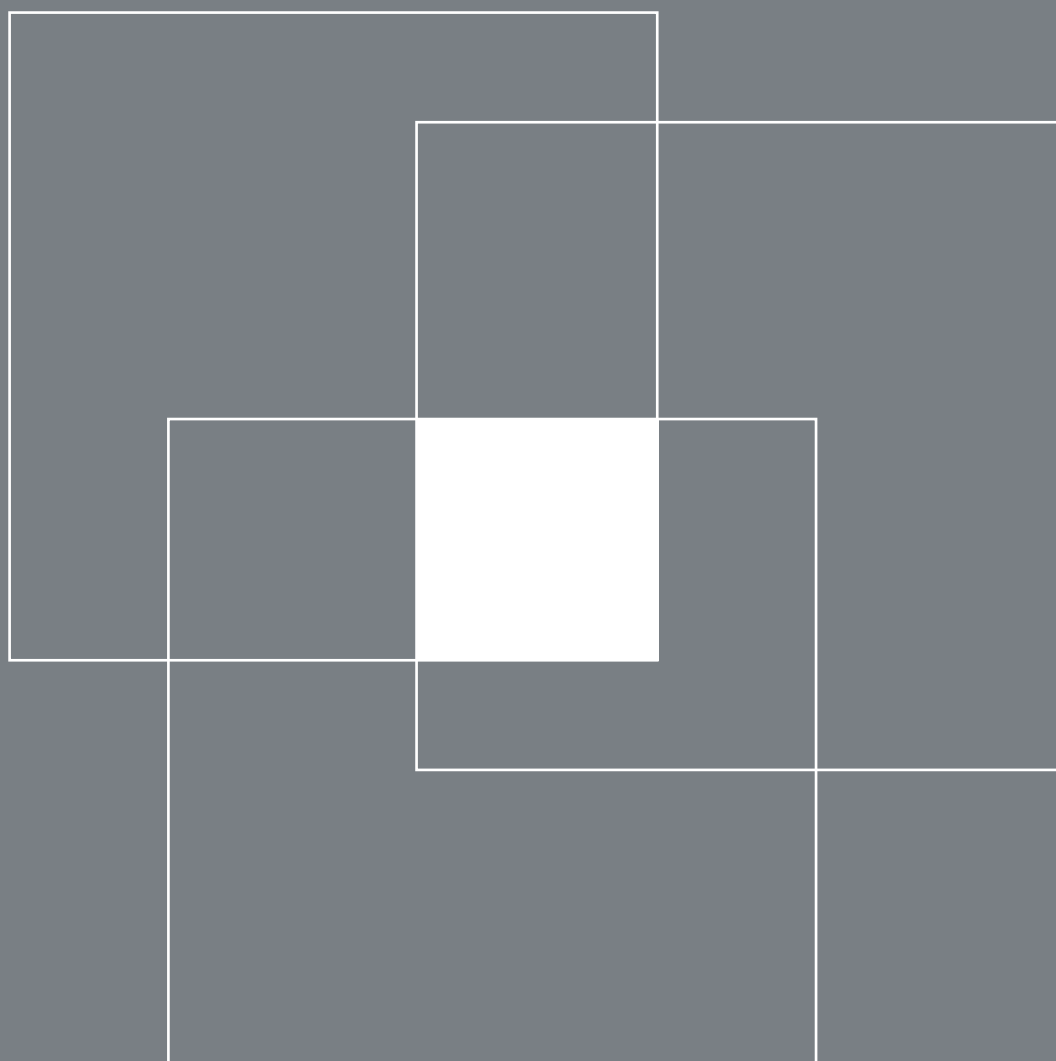




Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL BIENIO **2018-2019**



Organización Internacional del Trabajo

**PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA EL BIENIO
2018-2019**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN: 978-92-2-331245-9 (impreso)
ISBN: 978-92-2-331246-6 (web pdf)

Primera edición 2017

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Prefacio

Prefacio original

En el presente documento figuran las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019. Esta es la tercera vez que cumplo con la responsabilidad que me compete de someter las propuestas de Programa y Presupuesto al Consejo de Administración desde que asumí el cargo de Director General en 2012.

En los años transcurridos desde esa fecha los mercados de trabajo de todo el mundo se han enfrentado a enormes desafíos y dificultades. La economía mundial no ha conseguido retomar una senda de crecimiento sólido, equilibrado, sostenido e inclusivo. En un contexto de cambios rápidos y transformación profunda en el mundo del trabajo, la situación imperante ha generado altos niveles de incertidumbre acerca de lo que deparará el futuro y ha socavado la confianza de la población mundial en la capacidad de los marcos normativos establecidos, de las instituciones y del conjunto de los interlocutores sociales para lograr los resultados que la gente exige cada vez con mayor insistencia.

Dadas las circunstancias, no puede haber ninguna duda sobre cuáles son los objetivos de la OIT y la manera en que éstos se harán realidad.

La Organización cuenta con la gran ventaja de tener un mandato que responde directamente a lo que las personas reclaman: más trabajo decente y menos pobreza; más equidad y menos desigualdad; participación sin exclusión; ser escuchadas y no sentirse ignoradas; propósito común que salve las divisiones; justicia social frente a inseguridad y conflictos. Esta ventaja de la Organización se ha visto reforzada por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, que otorga al logro del trabajo decente un lugar prioritario y lo considera una de las metas de los compromisos asumidos por toda la comunidad internacional para la próxima década y años posteriores.

Las presentes propuestas se ajustan a la trayectoria trazada por el Consejo de Administración en los últimos años. Se seguirá prestando una atención prioritaria a la búsqueda de respuestas a determinados desafíos clave a nivel de las políticas que revisten una importancia fundamental para todos los Estados Miembros y son esenciales para lograr la justicia social. Se

propone destinar más inversiones al reforzamiento de la capacidad en materia de conocimientos, indispensables para consolidar la autoridad e influencia de la OIT. Asimismo, se seguirá prestando atención a la consecución de un mayor número de resultados tangibles a partir de los recursos disponibles.

Pero ello no implica que se haya adoptado un enfoque estático. Cuestiones emergentes como la sostenibilidad ambiental, las cadenas mundiales de suministro y la movilidad, en particular, se abordan en las presentes propuestas de una manera muy novedosa. Además, los principales vectores del cambio en el mundo del trabajo ocuparán un primer plano en esta etapa en la que la OIT sigue avanzando en la preparación de su centenario con la aplicación de la iniciativa relativa al futuro del trabajo y las demás iniciativas previstas en ese contexto. La conmemoración del centenario en 2019, que será no sólo un hito histórico sino también un acicate y una oportunidad sin igual para emprender una profunda reflexión sobre el futuro de la Organización, impondrá exigencias extraordinarias a todos los interlocutores de la OIT.

El programa propuesto para 2018-2019 se ha elaborado sobre la base de un presupuesto de crecimiento real cero que asciende a 797 390 000 dólares constantes de los Estados Unidos. Debido a la disminución de los costos prevista, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 presentan una reducción presupuestaria en términos nominales de 4 058 526 dólares de los Estados Unidos, equivalente al 0,5 por ciento del total.

Se propone mantener este nivel presupuestario a pesar de que las demandas de los mandantes tripartitos a la Organización aumentan constantemente y en reconocimiento de las dificultades financieras a las que se siguen viendo confrontados muchos Estados Miembros.

Esas mismas consideraciones llevan también a la OIT a desplegar esfuerzos incesantes para hacer más por sus mandantes a pesar de que el valor real de los recursos no haya variado. En las presentes propuestas se prevé la reasignación de unos 15 millones de dólares de los Estados Unidos, transfiriéndolos de los

servicios de gestión, administración y apoyo a la labor analítica y técnica de primera línea, lo que redundará en beneficio directo de los Estados Miembros. Ello se concreta en la propuesta de crear 26,5 nuevos puestos de la categoría de servicios orgánicos.

Siguiendo la línea de bienios anteriores, se prevé obtener dividendos de los ahorros derivados de la reforma y el aumento de eficacia, y éstos no serán los últimos. De ser adoptadas las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019, el monto acumulado procedente de las ganancias generadas por la reforma y el incremento de la eficacia desde 2014, en particular de la reasignación de más de

66 puestos, ascenderá a unos 58 millones de dólares de los Estados Unidos. Se dispondrá de recursos adicionales a medida que se avance en el examen de los procesos operativos de toda la Oficina, lo que ofrecerá a la OIT más posibilidades de incrementar sus actividades y la calidad de éstas.

Guiado por el firme propósito de seguir mejorando y reforzando la labor de la Organización de conformidad con el Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021, aprobado en noviembre del año pasado, someto las propuestas de Programa y Presupuesto que figuran a continuación al Consejo de Administración para su adopción.

30 de enero de 2017

Guy Ryder
Director General

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
Prefacio original.....	iii
Abreviaturas	vii
Adopción del presupuesto para 2018–2019	ix
Nota explicativa	xi
Respuesta del Director General al debate del Consejo de Administración	xiii
Presentación resumida	1
Resultados en materia de políticas	13
Resultados que se espera lograr en 2018-2019.....	13
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	13
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo ..	18
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	22
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	26
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural.....	30
Resultado 6: Formalización de la economía informal.....	33
Resultado 7: Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro.....	36
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	41
Resultado 9: Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra.....	46
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	50
Ejes de política transversales	57
Panorama general de los contextos regionales	59
Investigaciones, estadísticas y desarrollo de la capacidad	64
Resultados funcionales	67
Resultados que se espera lograr en 2018-2019.....	67
Resultado A: Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente.....	67
Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.....	72
Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT	81
Apéndice	
Recapitulación de las contribuciones a las metas de los ODS y vínculos con los indicadores de los ODS por resultado en materia de políticas	85

Anexos informativos

1. Presupuesto operativo	97
2. Detalle de los aumentos de los costos	101
3. Presupuesto operativo por partidas y conceptos de gasto	109
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	113

Abreviaturas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CAO	Comunidad de África Oriental
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CEDEAO	Comunidad Económica de los Estados de África Occidental
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
FMMD	Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ILOSTAT	Base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
MEN	mecanismo de examen de las normas
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
ONU	Naciones Unidas
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PIIE	Programa de Inversiones Intensivas en Empleo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
PYME	pequeñas y medianas empresas
SAARC	Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional
SCORE	Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Adopción del presupuesto para 2018-2019

En su 106.^a reunión (5-16 de junio de 2017), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por 360 votos a favor y 2 abstenciones, la siguiente resolución, sometida por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 76.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2019, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 784 120 000 dólares de los Estados Unidos, y el

presupuesto de ingresos, que asciende a 784 120 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,97 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 760 596 400 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

En el cuadro siguiente figura el presupuesto tal como fue aprobado por la Conferencia:

Gastos	Presupuesto 2016-2017		Estimaciones 2018-2019		Ingresos	Presupuesto 2016-2017		Estimaciones 2018-2019	
	En dólares de los EE.UU.	En dólares de los EE.UU.	En dólares de los EE.UU.	En dólares de los EE.UU.		En dólares de los EE.UU.	En francos suizos	En dólares de los EE.UU.	En francos suizos
	Parte I								
Presupuesto de gastos corrientes	793 061 135	779 816 986			Contribuciones de los Estados Miembros	797 390 000	757 520 500	784 120 000	760 596 400
Parte II									
Gastos imprevistos	875 000	875 000							
Parte III									
Fondo de Operaciones	–	–							
Parte IV									
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 453 865	3 428 014							
Presupuesto total	797 390 000	784 120 000				797 390 000	757 520 500	793 331 474	753 664 900

Nota explicativa

En su 329.^a reunión (marzo de 2017), el Consejo de Administración examinó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 presentadas por el Director General. Tras el debate del Consejo de Administración y la respuesta del Director General a las cuestiones planteadas durante dicho debate, el Consejo de Administración aprobó las propuestas.

El presente documento incorpora las modificaciones introducidas en algunos párrafos y cuadros de indicadores a raíz del debate de las propuestas en el seno del Consejo de Administración en marzo de 2017, tal como fueron aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Respuesta del Director General al debate del Consejo de Administración ¹

Quisiera iniciar esta intervención en respuesta a la discusión sobre mis propuestas de Programa y Presupuesto que tuvo lugar la semana pasada agradeciéndoles a todos ustedes sus contribuciones.

En muchos aspectos el debate sobre esta cuestión se caracterizó por un alto grado de convergencia y consenso, que casi me atrevería a calificar de inédito. Y, de alguna manera, esto me ha facilitado la labor en la preparación de esta respuesta. Sin embargo, también se han planteado importantes inquietudes y cuestiones, respecto de las cuales es mi deber tomar nota y darles respuesta.

Permítanme empezar abordando las esferas en torno a la cuales ha habido concertación en el seno del Consejo de Administración, en mi opinión, debido a dos factores: en primer lugar, las consultas tripartitas fructuosas que hemos entablado, en particular desde los primeros debates del examen preliminar de las propuestas en la reunión del Consejo de Administración del pasado mes de noviembre; y, en segundo lugar, el hecho de que desde hace tiempo hemos convenido una orientación estratégica para la Organización a la que todos hemos contribuido y que por consiguiente goza de una aceptación general.

Así pues, la semana pasada se llegó a un consenso sobre los siguientes puntos:

- la elección de los diez resultados en materia de políticas propuestos;
- los tres resultados funcionales propuestos, y
- los cuatro ejes de política transversales, con inclusión de uno nuevo sobre la transición justa a la sostenibilidad ambiental.

Además, uno de los resultados del debate, y no el menos importante, fue el pleno acuerdo con el nivel del presupuesto propuesto, que representa una prolongación del principio de un presupuesto de crecimiento real cero por el que se lleva rigiendo la OIT desde hace muchos años, con la consiguiente reducción del nivel nominal en dólares constantes.

Esto supone que, excepcionalmente no nos vemos apremiados a realizar recortes o ahorros. Además, todos los Grupos se manifestaron firmemente a favor de otros dos componentes de las propuestas, a saber:

- la transferencia de una parte sustancial de los recursos de las funciones administrativas a los servicios de primera línea, que permite a la Oficina ofrecer más a los mandantes tripartitos con el mismo nivel real de recursos, y
- la armonización explícita del Programa, plasmado en el marco de resultados, con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La suma de todos estos elementos hace que contemos con una plataforma de apoyo amplia e importante a favor de las propuestas de Programa y Presupuesto sometidas a la consideración del Consejo de Administración.

Con todo, también se han expresado críticas, y desearía comenzar por las de mayor trascendencia.

Hubo quien opinó que las propuestas no eran lo bastante ambiciosas, habida cuenta en particular de los importantes desafíos que afronta el mundo del trabajo, y que yo mismo señalé cuando presenté las propuestas al Consejo de Administración el lunes pasado.

Quiero dejar claro que, dentro de los límites presupuestarios que creo que hemos acordado, incumbe evidentemente a la OIT concebir y ejecutar su programa con las más altas aspiraciones. Y eso es precisamente lo que pretenden las propuestas.

Por consiguiente, tienen ante ustedes un programa que no sólo permitirá a la OIT hacer más, sino también centrar su labor en las esferas de política prioritarias para el mundo del trabajo que hemos acordado; contribuir a la ejecución de la agenda para el desarrollo convenida a nivel mundial a través de la dimensión del trabajo decente; abordar las nuevas cuestiones clave de nuestra época (cambio climático, movilidad humana, cadenas mundiales de suministro); renovar y reforzar su función normativa; mejorar sus capacidades técnicas y de desarrollo de conocimientos; colaborar más con las empresas — en suma, aplicar cada uno de los seis componentes de la Visión de la OIT 2021 que figura en el Plan estratégico adoptado el pasado mes de noviembre.

Dicho esto, no queda claro en qué reside la falta de ambición que se achaca a las propuestas. Tomo nota de la preocupación expresada de que en las propuestas no se prevén disposiciones suficientes con miras a preparar a la OIT para su centenario en 2019, que coincide con el segundo

¹ Documento GB.329/PV, anexo IV.

año del bienio abarcado por las propuestas de Programa y Presupuesto. Sin embargo, en los tres últimos años hemos definido juntos la iniciativa relativa al futuro del trabajo, así como las otras seis iniciativas para el centenario que son el elemento central de las actividades que se llevarán a cabo para conmemorar esa ocasión histórica. Se trata de iniciativas ambiciosas. No tiene sentido volver a examinarlas aquí, pero hemos incluido propuestas que permitirán avanzar en su aplicación, principalmente en lo que respecta a la orientación del programa de investigaciones que respaldará la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

Se ha objetado también que, aunque en mi presentación destacué los desafíos que se plantean actualmente con respecto al tripartismo y al diálogo social, las propuestas de programa no ofrecen una respuesta a la altura de esos desafíos. En este sentido, desearía mencionar no sólo el eje de política transversal relativo al diálogo social, sino también los esfuerzos desplegados — concretamente en respuesta a las cuestiones planteadas en la discusión sobre el examen preliminar del pasado mes de noviembre — para reforzar los componentes relativos al tripartismo, el diálogo social y las relaciones laborales en todos los resultados de políticas, lo cual fue acogido favorablemente la semana pasada. Permítanme añadir, entre paréntesis, que el nivel de ambición y tripartismo viene determinado no tanto por las medidas de apoyo necesarias de la Organización como por las intenciones y acciones de ustedes los mandantes.

Como último comentario en relación con la ambición, les remito simplemente a lo que dije en mis propuestas sobre la combinación de continuidad e innovación. Perseverar en la consecución de objetivos importantes y difíciles es ya, a mi juicio, una meta muy ambiciosa.

A continuación, quisiera abordar la cuestión del enfoque y la coherencia de las propuestas de programa. Se ha planteado que su arquitectura básica traduce una falta de orientación precisa o una pérdida de coherencia. Esta reflexión no es nueva y temo que mis observaciones al respecto tampoco lo serán.

Recordemos que el Consejo de Administración ha aprobado todos y cada uno de los componentes de las propuestas a escala individual. De hecho, incluso si el Director General había propuesto un número menor de resultados en materia de políticas, el Consejo de Administración se valió de su prerrogativa y añadió nuevos resultados.

Sin embargo, considero aún más importante señalar que los distintos componentes — resultados en materia de políticas, resultados

funcionales, ejes de política transversales, iniciativas del centenario — no pueden tratarse como una simple adición matemática. Es sencillamente imposible. Por ejemplo, los resultados funcionales tienen un objetivo radicalmente opuesto al de los resultados en materia de políticas, y las iniciativas para el centenario — en gran medida a excepción de la iniciativa relativa al futuro del trabajo — forman parte integrante o engloban ciertos elementos de los resultados en materia de políticas y los ejes de política transversales. Las circunstancias cambian en función de la iniciativa dada la heterogeneidad que las caracteriza.

Permítanme abordar ahora las cuestiones que se plantearon en muchas de sus intervenciones con respecto al marco de resultados.

Resulta gratificante que en muchas de sus intervenciones hayan reconocido los amplios esfuerzos realizados en estrecha consulta con todas las partes, a fin de propiciar mejoras acordes al compromiso adquirido por la OIT de reforzar la gestión basada en los resultados. Por otro lado, se formularon recomendaciones importantes sobre el modo de lograr avances en la materia que, en algunos puntos, convergieron con las conclusiones del informe sobre la OIT que la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) acaba de publicar, así como de recientes evaluaciones.

Cabe destacar que la Oficina considera necesario adoptar medidas con carácter inmediato y a largo plazo en respuesta a las valiosas sugerencias expresadas, y que ya hemos iniciado el proceso necesario. En ese sentido, permítanme reseñar las principales cuestiones dimanantes del debate del Consejo de Administración, en torno a las cuales deberíamos articular dichas medidas.

- En primer lugar, quisiera recalcar que los indicadores de resultados en materia de políticas identifican los cambios que se ha previsto introducir en los Estados Miembros con el apoyo de la OIT. Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir una serie de criterios para la medición del éxito y la Oficina ha de aportar una contribución reconocible.
- Se ha evocado la necesidad de reforzar los indicadores mediante el incremento del número de criterios para la medición del éxito que se ha de cumplir para tener en cuenta un resultado. En ese sentido, cabe destacar que un tercio de los indicadores propuestos exige el cumplimiento de todos los criterios para la medición del éxito, requisito que no contempla el actual Programa y Presupuesto.

No obstante, dado que se desea colocar el listón más alto, estamos revisando los indicadores y los criterios para dotarlos de un carácter más riguroso y ya hemos definido ciertas estrategias a tal efecto.

- También se ha propuesto revisar los criterios de referencia y las metas. Al elaborar las propuestas, formulamos una nueva metodología para determinar el criterio de referencia de cada indicador y establecer metas razonables, con arreglo a los conocimientos que poseemos con respecto a la dinámica de las políticas a escala nacional y a los recursos disponibles. Este proceso se ha basado en gran medida en la información facilitada por las oficinas exteriores y analizada por nuestros Equipos Técnicos Globales. Estamos dispuestos a proporcionar más información sobre esta metodología o sobre cualquier criterio de referencia específico a quien así lo solicite.
- Por otro lado, se formularon preguntas relativas al notable aumento en el número de países beneficiarios propuesto. En este caso intervienen dos factores explicativos. En primer lugar, la experiencia pasada demuestra que somos capaces de alcanzar un número de metas considerablemente superior al previsto en un principio (por ejemplo, en el informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2014-2015 se contabilizaron 774). En segundo lugar, el trabajo realizado en el presente bienio contribuirá sustancialmente a la consecución de metas en el próximo. Tanto es así que ya casi podrían darse por alcanzadas.
- Se ha instado a incluir referencias a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en todos los resultados. Si bien las normas internacionales del trabajo constituyen tanto un resultado en materia de políticas por derecho propio como un eje de política transversal, trabajaremos para incluir, cuando proceda, una referencia explícita a las normas internacionales del trabajo en los indicadores.
- Se celebró un debate bastante extenso sobre la posibilidad de realizar un seguimiento de los resultados de los ejes de política transversales. En ese sentido, hubo quien se planteó por qué no estaban sujetos a indicadores específicos. Estos ejes se han integrado en los criterios para la medición del éxito de los indicadores clave del desempeño y, si optamos por asignarles indicadores específicos o adoptar varios indicadores transversales para cada resultado, corremos el riesgo de promover un enfoque

compartimentado. No obstante, seguimos supervisándolos. Al aplicar el Programa para 2016-2017, la Oficina ya ha puesto en marcha un sistema de «marcadores» — acordes a la metodología utilizada en todo el sistema de las Naciones Unidas — para realizar un seguimiento de los progresos alcanzados en la integración de los ejes en nuestras estrategias. En el informe sobre la aplicación del programa en 2016-2017 se incluirá información a ese respecto.

- En cuanto al eje de política transversal relativo a la igualdad de género y la no discriminación, que es un componente esencial de todas las estrategias de resultados, quisiera añadir que todos los resultados en materia de políticas incluyen al menos un criterio para la medición del éxito relacionado con el género.

Algunos de los presentes solicitaron que el marco evidenciara que los cambios en las políticas a escala nacional deberían efectuarse en consulta con los interlocutores sociales. Actualmente, estamos trabajando en el texto propuesto para atender a dicha petición.

Espero haber recogido fielmente sus reflexiones acerca del marco de resultados. El proceso interno en curso nos permitirá someter el marco de resultados propuesto inicialmente a un examen riguroso. A continuación, incluiremos el marco revisado en el Informe II, que se presentará a la Conferencia en junio para su aprobación. Huelga puntualizar que compartiremos las revisiones con los mandantes tan pronto como sea posible.

A más largo plazo, espero poder trabajar en estrecha colaboración con los mandantes para introducir mejoras adicionales en nuestro marco de gestión basada en los resultados y, sobre todo, para aprender del modo en que cada uno de ustedes afronta estos desafíos a escala nacional.

Por último, se propusieron varias ideas con respecto a la presentación de informes sobre la ejecución del programa y los resultados financieros. Quisiera recordar que, en el informe sobre la aplicación del programa, se ofrece información exhaustiva sobre los resultados obtenidos y los gastos, desglosados por resultado previsto y por fuente de financiación. En los estados financieros comprobados también se brinda una confirmación independiente de esos resultados a nivel macroeconómico. Sin embargo, cabe examinar más detenidamente la propuesta de mejorar el análisis y la presentación de informes al cierre del ejercicio económico y de proporcionar información adicional sobre la aplicación de los ejes de política transversales.

La Oficina ha estado probando nuevos enfoques a fin de mejorar la atribución de nuestra partida presupuestaria más importante — a saber, los costos de personal — a los resultados en materia de políticas, los resultados funcionales, los resultados de los programas por país y, notablemente, los ejes de política transversales. Esta labor se mantendrá con miras a introducir un nuevo enfoque antes de que finalice el bienio. Ello permitirá mejorar la información que se proporciona sobre las actividades y sus costos para el ejercicio económico de 2018-2019.

Para concluir, desearía abordar nuevamente la cuestión primordial de los recursos y de su asignación.

Ya dije al principio de mis observaciones que detecto un consenso — y creo verdaderamente que es unánime — en torno a la aprobación del nivel presupuestario propuesto. De igual forma, ustedes también han apoyado firmemente la reasignación de recursos a las funciones técnicas y analíticas de primera línea. Se nos ha pedido que proporcionemos información sobre la ubicación y el grado de los nuevos puestos de primera línea en las regiones incluidos en mis propuestas. La distribución de los diez puestos en las regiones será la siguiente: tres para África, tres para Asia y el Pacífico, dos para las Américas y uno para los Estados árabes y Europa. Los grados se situarán principalmente en el nivel P.4.

En mis breves observaciones con respecto a las conclusiones del debate celebrado la semana pasada, tal vez recuerden que comenté que varios grupos y miembros del Consejo de Administración habían expresado su apoyo a un aumento de la asignación de recursos para cada uno de los diez resultados en materia de políticas propuestos. En cambio, nadie mostró interés alguno en reducir las asignaciones en ninguno de ellos. También se formularon peticiones de incrementar los presupuestos de varias regiones, más allá de los esfuerzos ya propuestos.

En tales circunstancias, y tras estudiar muy detenidamente las numerosas propuestas presentadas, no considero apropiado sugerir ningún cambio en la asignación de recursos que propuse inicialmente.

Hacerlo constituiría inevitablemente un acto algo arbitrario y forzosamente marginal, porque no ha habido ninguna solicitud importante y concertada para redistribuir los recursos en favor de uno o varios resultados concretos y porque, en una situación de crecimiento cero, satisfacer cualquier demanda concreta implicaría necesariamente actuar en detrimento de otra.

Por estas razones, la única opción razonable es, en mi opinión, mantener las asignaciones tal como les han sido inicialmente presentadas, con

la esperanza y la convicción de que lograrán la aprobación de todos ustedes.

Asimismo, quisiera asegurar a los miembros del Consejo de Administración que sus observaciones con respecto al contenido sustantivo y a la orientación de cada uno de los resultados han sido y serán estudiadas con detenimiento en la fase de ultimación del programa y presupuesto para su presentación a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio y durante su posterior aplicación.

Más allá del presupuesto ordinario que ahora nos ocupa, hemos proporcionado al Consejo de Administración nuestras estimaciones más certeras sobre los recursos extrapresupuestarios, esto es, las contribuciones voluntarias para el próximo bienio, que han sido objeto de algunos comentarios por parte de ustedes.

Por supuesto, estas cifras son sólo estimaciones, pero se basan en aprobaciones ya recibidas y en previsiones fundadas en datos empíricos. La compleja y competitiva situación de la financiación y la consiguiente perspectiva de una reducción de los recursos voluntarios son a la vez una realidad y un incentivo para que la Oficina intensifique su labor de movilización de recursos. Este planteamiento cobra particular fuerza en los ámbitos de trabajo donde los recursos extrapresupuestarios son especialmente escasos, tal y como han destacado los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores con respecto al resultado 10.

También se han solicitado más contribuciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), y quienes ya contribuyen a dicha cuenta nos han comunicado sus propias necesidades y expectativas. A estos últimos, quiero expresarles mi más sentido agradecimiento y asegurarles que las directrices y prácticas internas de la Oficina sabrán responder a esas exigencias.

Quisiera concluir mi respuesta al debate sobre el Programa y Presupuesto de la misma forma que inicié mi introducción a dicho debate la semana pasada, esto es, refiriéndome al exacerbado sentimiento de incertidumbre e inseguridad que impera hoy en el mundo del trabajo. En aras de una buena gestión financiera, cabe destacar que la OIT cuenta con mecanismos muy consolidados para hacer frente a la incertidumbre y ha fortalecido sus sistemas de gestión de los riesgos. Ello se refleja en el registro de riesgos contenido en mis propuestas. Sin embargo, esos sistemas, por su naturaleza misma, deben evolucionar y adaptarse a las circunstancias emergentes. La Oficina, por supuesto, informará al Consejo de Administración

si surge cualquier necesidad, a fin de asegurar la metódica aplicación del Programa y Presupuesto en el futuro.

No obstante, de manera más general, no debemos perder de vista que este Consejo de Administración sólo podrá cumplir su responsabilidad de proporcionar una respuesta concreta y creíble a los pueblos de todo el mundo, que nos exigen más y mejores esfuerzos, a través de su capacidad de reunirse y acordar un programa y presupuesto que promueva el trabajo decente y la justicia social, con el compromiso de aplicarlo conforme al verdadero espíritu del tripartismo.

Por tanto, teniendo en cuenta mis sugerencias con respecto al marco de resultados, encomiendo las propuestas de Programa y Presupuesto para 2018-2019 al Consejo de Administración para que las someta a la aprobación de la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 2017.

Presentación resumida

Introducción

1. El Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 tiene por objeto dotar a la OIT de los medios necesarios para que, en el camino hacia su centenario, pueda cumplir de la manera más eficaz posible su mandato de promover la justicia social en el mundo. El objetivo general consiste en optimizar la influencia que ejerce la Organización con miras a promover oportunidades de trabajo decente para todos, tanto a través de la prestación de apoyo directo a los Estados Miembros y de la cooperación con éstos, como de la contribución de la Organización al sistema multilateral y a la escena política internacional y de sus actividades de promoción en esos ámbitos.

2. La Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración ya han establecido, en el Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 y en la Visión de la OIT 2021 contenida en dicho Plan, las condiciones previas básicas para hacer realidad esas aspiraciones. Cabe destacar las siguientes:

- **la excelencia técnica**, que compete a toda la Organización y que se fomentará mediante una mayor inversión en las actividades de investigación y confección de estadísticas;
- **la pertinencia y la utilidad**, que se incrementarán mediante el ejercicio permanente de una gobernanza reforzada a todos los niveles, el mayor uso de los mecanismos previstos en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y una renovada atención al funcionamiento de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP);
- **la prestación de una atención prioritaria a los principales problemas del mundo del trabajo**, para lo cual se dedicará una masa crítica de recursos a un número limitado de resultados en materia de políticas cuya consecución exigirá la aplicación de enfoques multidisciplinarios;
- las numerosas referencias al trabajo decente que contiene la **Agenda 2030 para el**

Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), que serán el fundamento de la contribución de la OIT a la puesta en práctica de la Agenda, a la luz de la discusión de la Memoria del Director General presentada en la reunión de 2016 de la Conferencia;

- **el aumento constante de la eficacia y la eficiencia**, que se aspira lograr en el marco de la transición de un período de cambios estructurales generados por el proceso de reforma a un período de mejora continua, y que será impulsado por el examen en curso de los procesos operativos. Para ello, se consolidarán los mecanismos de gestión basada en los resultados y los procesos de evaluación;
- **la reasignación de recursos** a las labores técnicas y analíticas que redundan en beneficio directo de los mandantes, que será posible gracias a la obtención de nuevos ahorros derivados de una mayor eficacia, y que se concreta en la creación de 26,5 nuevos puestos en las regiones, la Cartera de Políticas y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), y
- **el compromiso infatigable en pro de la justicia social**, que es el principio que ha guiado la elección de los resultados de política y su orientación deliberada en favor de las personas más vulnerables y desfavorecidas en el ámbito del trabajo. Asimismo, sobre la base de dicho compromiso, se hará hincapié en el programa de investigación para orientar la labor de promoción de la OIT basada en datos empíricos.

3. El presente Programa y Presupuesto para el primer bienio del Plan estratégico es una combinación de continuidad e innovación, que resulta adecuada a la naturaleza profunda de las cuestiones que la OIT debe abordar — lo que significa que los principales desafíos no se resolverán en un solo ejercicio bienal —, así como a la rápida evolución del mundo del trabajo, que exige capacidad de adaptación y de innovación, además de una cierta flexibilidad, para hacer frente a las nuevas realidades.

El contexto

4. En el proceso de elaboración del Programa y Presupuesto se ha tenido muy en cuenta lo que está sucediendo en el mundo del trabajo, que sigue caracterizándose por la existencia de mercados laborales sujetos a cambios e inseguridad — en gran medida como consecuencia de las tensiones generadas por la incapacidad de la economía mundial de retomar una senda de crecimiento sólido, equilibrado y sostenido —, la irrupción de transformaciones sustanciales y una gran incertidumbre.

5. Este panorama general ha suscitado una renovada preocupación de la población mundial por las cuestiones relacionadas con el trabajo, que refleja que la adopción de políticas favorables al trabajo decente y la justicia social responde a una demanda latente. Por consiguiente, el contexto ofrece nuevas oportunidades a la OIT que, por la naturaleza de su mandato, ocupa más que nunca un lugar central en el debate de políticas. Pero, al mismo tiempo, entraña peligros, puesto que la desilusión generalizada por la incapacidad de los marcos normativos establecidos de lograr resultados aceptables ha alentado la búsqueda de soluciones alternativas que serían incompatibles con los valores fundacionales e impercederos de la OIT.

6. Por todo ello, resulta importante y urgente que la OIT lleve a cabo una labor de promoción, asesoramiento y apoyo en materia de políticas que sea convincente, oportuna y de calidad a fin de paliar los déficits inaceptables en las cuatro dimensiones del trabajo decente: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo.

7. La consecución de la justicia social en un contexto de cambios rápidos y generalizados requiere que la OIT comprenda las novedades y las tenga en cuenta con el fin de ponerlas al servicio del trabajo decente. Ello significa adaptar los métodos de trabajo de la Organización: la inmovilidad institucional puede ser un acto reflejo natural frente a una situación de gran incertidumbre y la percepción de la defensa del *statu quo* como el apego a valores establecidos e inmutables puede ser reconfortante, pero no redundará en beneficio de los intereses y objetivos de la Organización ni los de sus mandantes.

8. Por consiguiente, se impone a la OIT la obligación de abordar la dinámica del cambio en el mundo del trabajo a largo plazo y, al mismo tiempo, dar respuesta a los problemas más urgentes e inmediatos. La iniciativa relativa al futuro del trabajo será de crucial importancia para

la dinámica a largo plazo de la OIT. Con carácter más inmediato, la inclusión de la sostenibilidad ambiental como cuarto eje de política transversal en el Programa y Presupuesto es una innovación importante que permite a la OIT contribuir a que el mundo del trabajo asuma sus responsabilidades en la lucha contra el cambio climático.

9. Los problemas derivados de las condiciones actuales en el mundo del trabajo — que son muchos — subrayan la importancia y el valor que revisten las dos únicas ventajas comparativas de la OIT: las normas internacionales del trabajo y el tripartismo.

10. En las controversias sobre cuestiones relacionadas con las normas que han surgido en los últimos años se ha expresado una idea que ha suscitado un consenso amplio y reiterado, y que puede formularse como sigue: la función normativa de la OIT es fundamental para la labor de la Organización en su conjunto por lo que resulta esencial que esta disponga de un *corpus* normativo sólido y actualizado, respaldado por un sistema de control fiable y reconocido. Es probable que la iniciativa relativa a las normas siga aplicándose a lo largo del bienio.

11. A pesar del historial de logros del tripartismo y el diálogo social y de su eficacia demostrada para promover el crecimiento económico y el progreso social, resolver conflictos y sortear crisis, ambos principios se ven amenazados en un número demasiado elevado de países y en muchas situaciones. Los argumentos contrarios al tripartismo han ganado terreno, alimentados por la idea de que el diálogo social puede entorpecer tomas de decisiones necesarias y eficaces — especialmente en momentos de presiones financieras y competitivas acuciantes —, puede no estar bien adaptado a las nuevas circunstancias en el mundo del trabajo, o simplemente carece de legitimidad debido a la reducida representatividad de los interlocutores sociales.

12. Al igual que en el caso de las normas, el amplio consenso político en el seno de la OIT a favor del tripartismo debe plasmarse en nuevas iniciativas destinadas a promover su funcionamiento eficaz. Como otras muchas cuestiones relativas al mundo del trabajo, el diálogo social también será juzgado en función de los resultados que obtenga, y el eje de política transversal destinado a promover su práctica contribuirá a optimizar esos resultados.

13. El Plan Estratégico de la OIT para 2018-2021 identifica cuatro factores institucionales que crean el entorno propicio para que la Organización pueda hacer realidad la Visión 2021, y que conciernen igualmente a la ejecución del Programa y Presupuesto para 2018-2019. Son los siguientes:

- **Las siete iniciativas para el centenario.** En párrafos anteriores ya se hizo mención a la importancia de la iniciativa verde y de la iniciativa relativa a las normas. Además, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo será un vector para el eje de política transversal sobre la igualdad de género y la no discriminación, y la iniciativa para poner fin a la pobreza impulsará la contribución de la OIT a la Agenda 2030. La iniciativa relativa a la gobernanza seguirá prestando atención al funcionamiento óptimo de los órganos decisorios tripartitos y la iniciativa relativa a las empresas impulsará la realización de actividades destinadas a que el sector privado participe plenamente en la labor de la OIT, de conformidad con los procedimientos acordados. Asimismo, en el transcurso del bienio se aplicará el grueso de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, con inclusión de la finalización y la presentación del informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel y su examen en la reunión de la Conferencia del año del centenario (2019).
- **La Resolución de la Conferencia sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016.** La resolución proporciona importantes líneas de orientación

sobre la manera en que la OIT debe aprovechar al máximo el potencial de la Declaración sobre la Justicia Social, en particular mediante: el fortalecimiento del marco de gestión basada en los resultados y los PTDP; la creación de capacidad institucional; la investigación y la recopilación e intercambio de información; las alianzas de colaboración y la coherencia de las políticas.

- **La Agenda 2030.** La Agenda constituye un plan de acción para la consecución de la justicia social en el mundo y corrobora la función que desempeña el trabajo decente a ese respecto. La Conferencia y el Consejo de Administración han proporcionado orientaciones detalladas sobre la manera en que la OIT debe integrar la Agenda en su propia labor, lo que se ha tenido en cuenta en la presentación de cómo cada resultado de política contribuirá al logro de las metas e indicadores específicos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes.
- **El programa de reforma de la OIT.** La Organización podrá beneficiarse de los logros derivados de las reformas emprendidas en 2012 y se comprometerá a seguir mejorando su desempeño a lo largo del presente bienio y en futuros bienios. Esto significa que, además de la mejora de la calidad y la coherencia de su labor, el continuo aumento de la eficiencia permitirá que se transfieran más recursos a las unidades que se ocupan de la labor normativa y el cumplimiento del mandato de la OIT, lo que implicará una mayor optimización de los recursos.

Contenido del Programa

14. El Programa para 2018-2019 se articula, como en el bienio 2016-2017, en torno a diez resultados en materia de políticas complementados por tres resultados funcionales. A los tres ejes de política transversales que figuraban en el Programa y Presupuesto para 2016-2017, se ha añadido un cuarto eje, la sostenibilidad ambiental.

15. Los resultados de política abarcan las siguientes cuestiones esenciales relativas al mundo del trabajo:

- 1) Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes;
- 2) Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo;

- 3) Establecimiento y extensión de los pisos de protección social;
- 4) Promoción de empresas sostenibles;
- 5) Trabajo decente en la economía rural;
- 6) Formalización de la economía informal;
- 7) Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro;
- 8) Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo;
- 9) Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra;
- 10) Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas.

16. Cabe señalar que, en todos los casos, el contenido de los resultados de política se corresponde de manera general, y en la mayoría de los casos guarda una estrecha correspondencia, con el tema de los resultados previstos en el Programa para 2016-2017, lo que pone de manifiesto la necesidad inherente de proseguir la labor relativa a las principales cuestiones de política durante un período superior a los dos años que abarca el bienio para que ésta tenga un impacto significativo. Los mandantes de la OIT habían estimado anteriormente que estas esferas de actividad merecen atención prioritaria y que hay buenas razones para seguir centrándose en ellas, ya que ofrecen un planteamiento equilibrado de las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Es cierto que también otras cuestiones podrían ser legítimamente objeto de resultados de políticas, pero sobrepasar los diez resultados o fusionar los ya existentes podría entrafñar, respectivamente, el riesgo de que se incumpliera el orden de prioridades necesario para lograr una masa crítica o de que el grado de atención que se requiere quedara difuminado.

17. La continuidad también va acompañada de innovación. Concretamente, el resultado 7 en materia de políticas para el bienio 2018-2019 incluye la labor relacionada con las cadenas mundiales de suministro, mientras que el resultado 9 comprende la movilidad humana a fin de tener en cuenta las repercusiones de los movimientos masivos de refugiados y desplazados en el mercado laboral.

18. Los tres resultados funcionales complementarios están diseñados para facilitar el funcionamiento eficiente y eficaz de la OIT y para asegurar que las esferas de trabajo abarcadas estén sujetas a la misma metodología de gestión basada en los resultados y rendición de cuentas que se aplica a los resultados en materia de políticas. Aunque no abordan directamente cuestiones sustantivas de política y, por tanto, son cualitativamente distintos de los resultados de

políticas, su cometido de asegurar que las funciones de apoyo de las que se ocupan en gran medida se realicen satisfactoriamente reviste particular importancia a la luz de los denodados esfuerzos desplegados para reasignar a las actividades de primera línea una parte de los recursos que hasta ahora estaban destinados a las funciones de apoyo. Los tres resultados funcionales ofrecerán garantías de que no se descuida el debido cumplimiento de las responsabilidades de la OIT en ningún ámbito.

19. Tres de los ejes de política transversales — las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación — se mantienen de bienios anteriores. Todos ellos han recibido un amplio apoyo tripartito y tienen una clara base constitucional e institucional puesto que se refieren a cuestiones que, con justa razón, se consideran inherentes al mandato de la OIT.

20. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 se incluye un nuevo eje de política transversal, el cuarto, relativo a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental. Es evidente que el número de ejes no debe aumentarse a la ligera. La adición se justifica por la importancia intrínseca de la cuestión, que concierne al mandato de la Organización. Los textos constitucionales de la OIT no se refieren a la sostenibilidad ambiental en tales términos, pero dadas las circunstancias actuales, especialmente el impacto del cambio climático y las consecuencias que su prevención y mitigación tienen para el mundo del trabajo, ha cobrado enorme fuerza el argumento de que, actualmente, la sostenibilidad ambiental tiene una transcendencia fundamental y permanente para las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Cuanto antes responda la OIT con eficacia a esta realidad emergente, entre otras cosas mediante la aplicación de la iniciativa verde, mayores serán las oportunidades de obtener dividendos en materia de trabajo decente de la lucha contra el cambio climático.

Gestión basada en los resultados y rendición de cuentas

21. La determinación de reforzar los sistemas de gestión basada en los resultados y, por consiguiente, la rendición de cuentas a los mandantes sobre el desempeño general de la Organización es un aspecto integrante esencial del proceso de mejora continua.

22. Para obtener el máximo nivel de resultados es preciso que los diversos elementos estén interrelacionados a lo largo de un ciclo que comienza con la adopción de decisiones sobre las

actividades que deberán realizarse y concluye con la medición y la evaluación de los logros alcanzados mediante la realización de esas actividades.

23. Como se propugna en la Declaración sobre la Justicia Social, se redoblarán los esfuerzos para comprender mejor las necesidades de los mandantes y responder a ellas de forma más eficaz, de conformidad con lo dispuesto en la resolución de la Conferencia de 2016. Esto

incluye el uso mejorado de las discusiones recurrentes de la Conferencia y sus mecanismos conexos, el reforzamiento de los PTDP a través de una mayor participación tripartita, particularmente por lo que respecta a los planes nacionales de desarrollo y su armonización con la Agenda 2030, y la continuidad de la labor que se lleva a cabo en el marco de la iniciativa relativa a la gobernanza.

24. Estos son los requisitos previos para que la OIT actúe correctamente. El reforzamiento del liderazgo de la Organización en materia de conocimientos mediante nuevas inversiones en actividades estadísticas y de investigación y análisis es el paso siguiente en la buena dirección, respaldado por la aplicación de enfoques multidisciplinarios integrados en los resultados de las políticas, sobre la base de las enseñanzas extraídas de la labor realizada hasta el momento, y cuya repercusión y escala se ampliarán mediante la participación en alianzas apropiadas con otros interlocutores.

25. El requisito subsiguiente es una mejor medición del modo y la medida en que los productos de la OIT contribuyen a generar cambios y obtener resultados concretos sostenibles con respecto a los resultados previstos. Para ello, se introducirán las innovaciones que se enuncian a continuación.

26. En primer lugar, se asignarán sistemáticamente indicadores de desempeño específicos a los cambios previstos que se exponen en relación con cada una de las estrategias de los resultados de políticas. Los indicadores de resultados en materia de políticas identifican los cambios sistémicos en los ámbitos institucional, de las políticas y de la capacidad que se prevén introducir en los Estados Miembros con el apoyo de la OIT. Cada indicador va acompañado de diversos criterios para la

medición del éxito que especifican el alcance y la dimensión cualitativa del cambio implícito en el indicador, lo que también se aplica a los ejes de políticas transversales.

27. En segundo lugar, se ha revisado a fondo la metodología para establecer criterios de referencia y metas, desglosados por región. Los criterios de referencia relativos a los indicadores de resultados en materia de políticas se basan en una estimación fundamentada del número de Estados Miembros que solicitan la asistencia de la OIT en vista de los cambios previstos. En los criterios de referencia se tienen en cuenta las prioridades establecidas en los PTDP, así como las solicitudes formales de asistencia de la OIT para asegurar el seguimiento de las decisiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y los órganos de control.

28. En tercer lugar, en el marco también se especifica la contribución de la OIT a la puesta en práctica de la Agenda 2030. En cada resultado de políticas se señalan las principales metas de los ODS a las que la OIT contribuye directamente, así como los indicadores de los ODS pertinentes que la OIT aplicará para ayudar a los Estados Miembros a medir y seguir de cerca los avances que han logrado en la realización de las metas previstas. Como se muestra en el gráfico 1, para cada resultado de políticas se establece solamente un número limitado de metas de los ODS con el fin de generar una masa crítica de resultados en ámbitos en los que la OIT posee una ventaja comparativa. En el apéndice al presente Programa y Presupuesto, se presentan de forma resumida los vínculos entre cada resultado de política, las metas pertinentes de los ODS y los indicadores de los ODS de los que la OIT es la entidad responsable o colaboradora.

Gráfico 1. Contribución de los resultados en materia de políticas de la OIT a los ODS



29. El ciclo se cierra con una evaluación, que tiene por objeto mejorar el aprendizaje institucional e informar al personal directivo. La mejora de las labores de evaluación y rendición de cuentas de la OIT seguirá siendo una prioridad en el bienio 2018-2019 y requerirá una colaboración más estrecha con los mandantes.

30. La eficacia, la eficiencia y la repercusión de los logros de la OIT se valorarán mediante la aplicación de una política y una estrategia de evaluación actualizadas, basadas en la evaluación externa independiente de 2017 de la función de evaluación. Se garantizará la flexibilidad en la elección de los enfoques de evaluación para identificar los métodos «más adecuados» y velar por que se presenten pruebas fidedignas y se abarquen las preguntas y los criterios clave de las evaluaciones. La promoción

de una mayor participación de los interlocutores sociales en la concepción, la aplicación y el seguimiento de las evaluaciones contribuirá a reactivar su interés en el ejercicio de evaluación y facilitará el uso de las evaluaciones como herramienta para el diálogo social.

31. La OIT seguirá integrando la gestión del riesgo en los procedimientos y los procesos normalizados, prestando mayor atención a las cuestiones programáticas. El registro de riesgos de la Organización para el bienio se ha ampliado con el fin de incluir 13 riesgos institucionales principales junto con las estrategias para mitigarlos. Otra medida fundamental será el establecimiento de una base de datos electrónica sobre gestión del riesgo que ayudará al personal directivo a mantener sus propios registros de riesgos a nivel de la unidad.

Asignación de recursos

32. El presupuesto ordinario para 2018-2019 asciende a 784,12 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, se mantiene al mismo

nivel en dólares constantes de los Estados Unidos que el presupuesto aprobado para 2016-2017.

Cuadro 1. Presupuesto estratégico: presupuesto de gastos, por partidas

	Presupuesto estratégico para 2016-2017 ¹	Presupuesto estratégico para 2018-2019	Presupuesto estratégico para 2018-2019	Presupuesto estratégico para 2018-2019
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2016-2017)	(ajustado en dólares de los EE.UU.)	(ajustado y revalorizado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes				
A. Órganos rectores	54 757 278	53 267 095	53 354 095	52 384 554
B. Resultados en materia de políticas	634 828 813	636 506 097	632 607 669	625 911 099
C. Servicios de gestión	63 431 211	63 244 110	63 495 485	62 484 000
D. Otras asignaciones presupuestarias	46 566 959	46 566 959	46 016 134	45 457 712
Ajuste por movimientos de personal	-6 523 126	-6 523 126	-6 509 738	-6 420 379
Total Parte I	793 061 135	793 061 135	788 963 645	779 816 986
Parte II. Gastos imprevistos				
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones	-	-	-	-
Fondo de Operaciones				
Total (Partes I-III)	793 936 135	793 936 135	789 838 645	780 691 986
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 453 865	3 453 865	3 492 829	3 428 014
TOTAL (Partes I-IV)	797 390 000	797 390 000	793 331 474	784 120 000

¹El presupuesto estratégico para los órganos rectores abarca los recursos del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza.

33. Habida cuenta de las limitaciones que comporta el mantenimiento del enfoque de un presupuesto de crecimiento real cero para el bienio 2018-2019, en el Programa y Presupuesto se prevé proseguir la transferencia de recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios técnicos y analíticos de primera línea. Se han aumentado las asignaciones presupuestarias para cada una de las regiones y de los departamentos de la Cartera de Políticas; y se ha reforzado la capacidad de los servicios de primera línea con el equivalente de 26,5 puestos en la categoría de servicios orgánicos, diez de ellos en las regiones.

34. Además, se han previsto créditos presupuestarios en dólares constantes de los Estados Unidos de 2016-2017 para:

- aumentar los recursos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) (1,2 millones de dólares de los Estados Unidos);
- financiar las reuniones técnicas sobre el diálogo social transfronterizo y sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, que el Consejo de Administración ya ha aprobado, y dos reuniones regionales que se celebrarán fuera de Ginebra (791 000 dólares de los Estados Unidos);

- financiar la celebración de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (239 000 dólares de los Estados Unidos), y
- financiar la implantación plena del Sistema de Información Integrada de los Recursos (IRIS) en todas las oficinas exteriores de la OIT y la consiguiente mejora de la gestión financiera (965 000 dólares de los Estados Unidos).

35. Como resultado, se ha transferido un total de unos 15 millones de dólares de los Estados Unidos, recursos que han sido reasignados a los servicios técnicos y analíticos de primera línea o bien en el seno de dichos servicios.

36. Además del aumento de las asignaciones para los servicios de primera línea, se han añadido recursos adicionales al presupuesto en dólares constantes de los Estados Unidos de 2016-2017 para:

- mejorar la administración de la Caja del Seguro de Salud del Personal (835 000 dólares de los Estados Unidos);
- mejorar la seguridad perimetral del edificio de la sede de la OIT en Ginebra (500 000 dólares de los Estados Unidos), y
- reforzar las funciones de control y supervisión, que ejercen entre otros el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, la Oficina de Auditoría Interna y Control y la Oficina de Ética (200 000 dólares de los Estados Unidos netos).

37. La redistribución de recursos ha sido posible gracias a mejoras de la eficiencia, la redefinición

o eliminación de los puestos administrativos y de gestión que van quedando vacantes y a reducciones de los créditos presupuestarios no relacionados con el personal.

38. Gracias al compromiso de mejora constante y a los ahorros resultantes del incremento de la eficiencia derivados del examen de los procesos operativos, se estima que se liberarán otros recursos a lo largo del bienio que también se redistribuirán. Habida cuenta de las incertidumbres sobre la materialización de esos ahorros, incluidas las que rodean al aumento de la edad de jubilación en el sistema de las Naciones Unidas a partir de principios de 2018, no se ha considerado prudente contabilizar esos recursos en el Programa y Presupuesto. El Director General informará al Consejo de Administración sobre estas cuestiones a su debido tiempo, a la luz de la evolución de la situación.

39. En el presupuesto del marco estratégico, que figura en el cuadro 2, se presenta la atribución de los recursos a cada uno de los diez resultados en materia de políticas, que integra las contribuciones procedentes de todo el personal de las regiones y de los departamentos de la Cartera de Políticas. Por consiguiente, esta asignación estratégica o basada en los resultados no sólo comprende las aportaciones del departamento con la responsabilidad técnica principal de un resultado en concreto, sino también las aportaciones de otras unidades de la Oficina.

Cuadro 2. Marco estratégico, total de recursos para 2016-2017 y para 2018-2019 (en millones de dólares de los Estados Unidos) y número de metas previstas en los países

Resultado	Presupuest o ordinario revisado 2016-2017 ¹	Gastos extrapresu- puestarios estimados 2016-2017	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2016-2017	Presupuest o ordinario 2018-2019	Gastos extrapresu- puestarios estimados 2018-2019	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2018-2019	Metas previstas en los países 2018-2019
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	103,8	127,1		102,2	131,0		147
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	57,4	24,6		56,8	16,8		107
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	39,4	12,3		39,2	23,7		63
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	45,8	53,3		45,6	61,8		76
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural	26,4	15,6		27,4	12,0		46
Resultado 6: Formalización de la economía informal	33,2	8,2		32,9	3,9		66
Resultado 7: Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro	55,0	53,3		54,3	77,5		86
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	44,6	69,7		41,9	82,1		90
Resultado 9: Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra	26,9	29,9		28,4	32,3		41
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	67,2	16,0		66,9	8,9		123
Subtotal (resultados de política)	499,7	410,0		495,6	450,0		845
Servicios de apoyo	135,1			130,3			
TOTAL	634,8	410,0	35,0	625,9	450,0	36,4	845

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2018-2019, se revisó la presentación del presupuesto estratégico de 2016-2017 a fin de tener en cuenta el componente de servicios de apoyo como una partida aparte.

40. Habida cuenta de que la consecución de los resultados en materia de políticas depende de la colaboración de toda la Oficina, se seguirán elaborando planes de trabajo para cada uno de ellos que, a su vez, servirán de base para preparar los planes de trabajo de cada unidad y departamento en Ginebra y en las regiones.

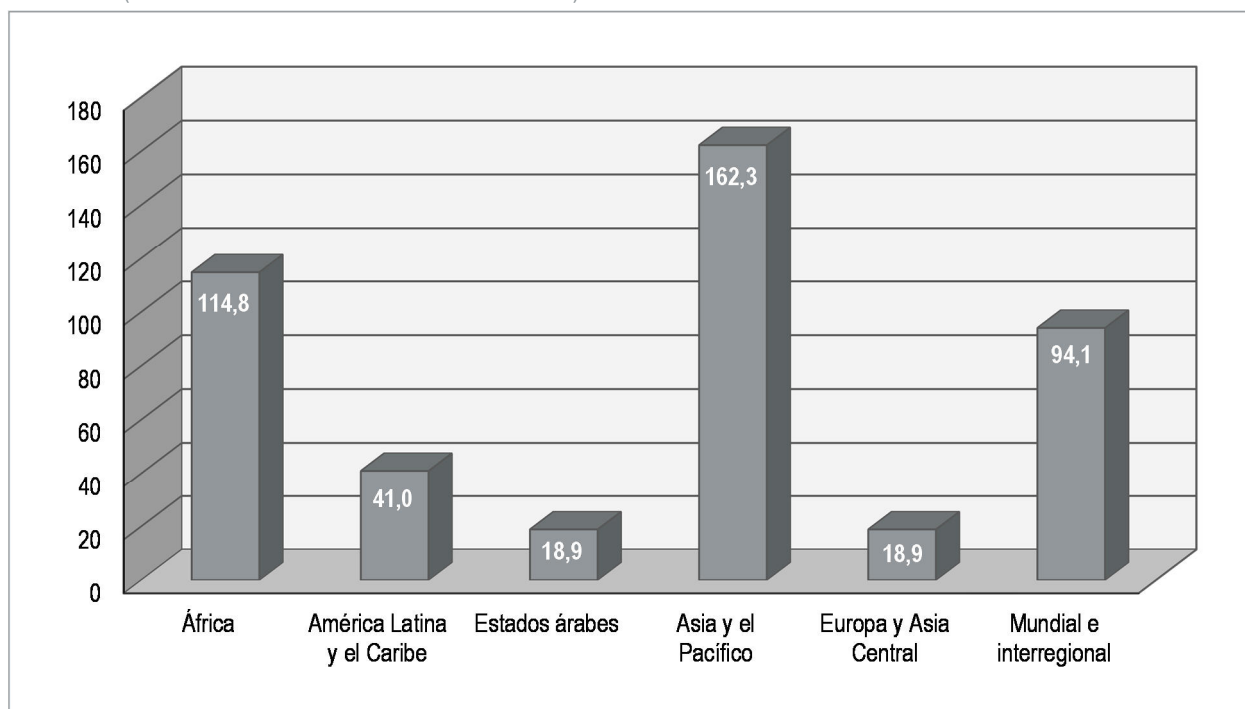
41. Las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario se completarán con los recursos extrapresupuestarios aportados con fines específicos por los asociados para el desarrollo o mediante los fondos sin fines específicos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). En el cuadro 2 se incluyen los recursos estimados totales — tanto del presupuesto ordinario como de los recursos extrapresupuestarios — disponibles para la consecución de cada uno de los resultados en

materia de políticas durante el bienio. Se prevé un gasto estimado de 450 millones de dólares de los Estados Unidos en recursos extrapresupuestarios y de 36,4 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la CSPO. En ese sentido, la OIT seguirá desplegando esfuerzos a fin de movilizar fondos extrapresupuestarios, por ejemplo, mediante la diversificación y la innovación en sus alianzas, dedicando una mayor atención a las modalidades de cooperación Sur-Sur y triangular, las alianzas público-privadas y las fuentes de financiación nacionales.

42. Sobre esa base, tal como se muestra en el cuadro 2, se ha establecido un total de 845 metas para los diez resultados en materia de políticas, de las cuales 347 en África, 159 en las Américas, 207 en Asia y el Pacífico, 60 en los Estados árabes y 72 en Europa y Asia Central. En el

gráfico 2 se desglosa la estimación de los gastos extrapresupuestarios por regiones.

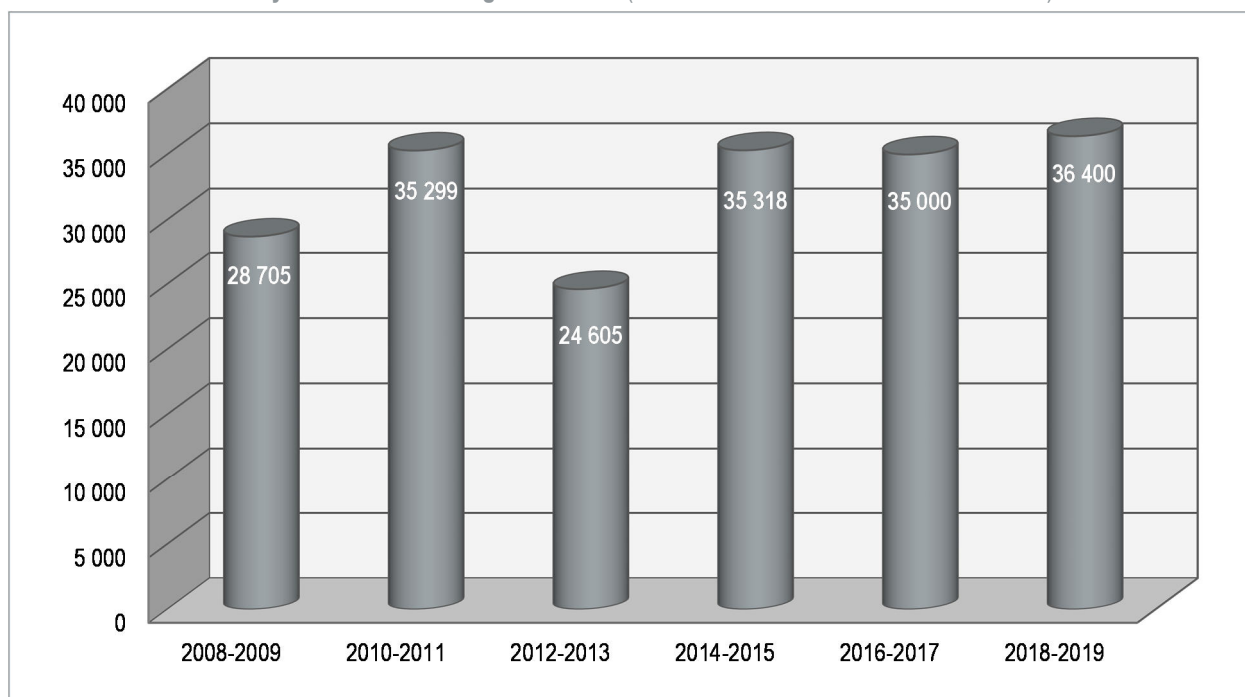
Gráfico 2. Estimación de los gastos extrapresupuestarios por regiones en 2018-2019
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



43. Los recursos de la CSPO se destinarán a financiar actividades catalizadoras que tengan el potencial de movilizar otros recursos para los diez resultados en materia de políticas, y se centrarán muy especialmente en los países de ingresos bajos o medios-bajos y en los países en situación

de fragilidad. Dichos recursos se utilizarán principalmente para apoyar las prioridades de los PTDP. En el gráfico 3 se muestran los recursos con cargo a la CSPO de que ha dispuesto la OIT en los últimos bienios, así como las correspondientes estimaciones para 2018-2019.

Gráfico 3. Gastos reales y estimados con cargo a la CSPO (en miles de dólares de los Estados Unidos)



Nivel presupuestario

44. Teniendo en cuenta las limitaciones de las finanzas públicas que siguen existiendo en muchos Estados Miembros y a pesar del previsible aumento de la demanda de servicios de la OIT, se ha fijado el presupuesto en un nivel equivalente al crecimiento real cero.

45. En términos nominales, el Programa y Presupuesto presenta una reducción presupuestaria de 13,3 millones de dólares de los Estados Unidos, equivalente al 1,7 por ciento del total. Ello es debido a un ajuste negativo en la variación de los costos que obedece principalmente a cuatro factores:

- los ajustes derivados de unas tasas de inflación menores a las previstas en el presupuesto anterior y la previsión de que se mantenga esta tendencia durante el nuevo ciclo presupuestario;
- la repercusión de los cambios en el conjunto integral de la remuneración del régimen común

para el personal del cuadro orgánico y de las categorías superiores;

- el fortalecimiento de la divisa utilizada en el presupuesto con respecto a las divisas regionales, y
- la revalorización del tipo de cambio presupuestario de 0,95 a 0,97 francos suizos por dólar de los Estados Unidos.

46. Además, el estricto control de los costos, las licitaciones internacionales, el aumento de las actividades de contratación y adquisición en régimen de colaboración y las fuerzas competitivas del mercado son, todos ellos, factores que han contribuido a la disminución de los costos, los cuales se han ajustado consecuentemente en el Programa y Presupuesto.

Resultados en materia de políticas

47. Los diez resultados en materia de políticas abordan desafíos decisivos para el mundo del trabajo. Se hacen eco de las prioridades de la Organización, orientadas a la promoción de la justicia social por conducto del Programa de Trabajo Decente y sus cuatro objetivos estratégicos (empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo) que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Los resultados de políticas se proponen dar respuestas integradas a los actuales desafíos y se han formulado atendiendo a las metas específicas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a la que cada uno de ellos contribuye. Cada resultado de políticas consta de un texto en el que se expone la estrategia aplicable y de los correspondientes

indicadores y metas de desempeño para el bienio.

48. Los resultados de políticas se complementan con cuatro ejes de política transversales que revisten interés para cada uno de ellos. Se trata de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y la no discriminación y una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental. La sección sobre los ejes de política transversales va seguida de una breve sección en la que se presenta un panorama general de los contextos regionales que a su vez, va seguida de un resumen de las labores realizadas por la OIT en materia de investigaciones y estadísticas y de las actividades sobre desarrollo de la capacidad emprendidas en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín).

Resultados que se espera lograr en 2018-2019

Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros aplican políticas y programas que promueven la creación de más y mejores empleos y mejoran las perspectivas de empleo para los jóvenes con miras a lograr un crecimiento y un desarrollo incluyentes.

mano de obra y de competencias. Los países afectados por conflictos y desastres tienen que hacer frente a problemas añadidos que dificultan el fomento del empleo y la preservación de los medios de vida, en particular para las poblaciones desplazadas.

Desafío que se plantea

49. El desafío que se plantea a los Estados Miembros es cómo crear las condiciones necesarias para que todas las mujeres y hombres en busca de empleo puedan acceder al empleo pleno, productivo, libremente elegido y decente. En 2016, había 197 millones de personas desempleadas, de las cuales 71 millones eran personas jóvenes. Muchos países han puesto en marcha políticas y programas para promover empleos decentes en la economía formal, en particular para los jóvenes, pero esta difícil tarea se ha complicado debido a un crecimiento económico débil y volátil y a transformaciones estructurales, como la transición demográfica y la aceleración de los avances tecnológicos, que están modificando la demanda y la oferta de

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

50. Los problemas mencionados no afectan a todos los países por igual y las respuestas que a ellos se den deben adaptarse a la situación, las limitaciones y las posibilidades de cada uno de ellos. Como se señala en las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, se precisa un enfoque de la política de empleo proactivo, integral, que tenga en cuenta la dimensión de género y que incluya medidas coordinadas aplicables a la demanda y a la oferta. En un contexto marcado por una contracción de la demanda agregada, las enseñanzas extraídas de las respuestas a la crisis ponen de manifiesto la

necesidad de combinar marcos macroeconómicos favorables al empleo — como un entorno propicio para las empresas sostenibles y reformas estructurales — con intervenciones específicas en el mercado de trabajo, en particular dirigidas a los jóvenes.

51. Elaborar políticas sobre la base del diálogo social y de consultas tripartitas, en particular recurriendo a métodos innovadores para establecer diagnósticos del empleo y de las competencias y realizar estudios de impacto sobre el empleo, puede ser un medio de optimizar su eficacia y sostenibilidad. Son especialmente eficaces las políticas públicas que están coordinadas entre las distintas entidades gubernamentales competentes, que tienen en cuenta la función determinante del sector privado para la inversión y la creación de empleo y que promueven las alianzas público-privadas. Para poder formular políticas eficaces es esencial disponer de información más completa sobre el mercado de trabajo y utilizarla mejor, y es indispensable realizar un seguimiento continuo de la eficacia de las intervenciones para asegurar el éxito.

Cambios previstos

52. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejores políticas de empleo y marcos institucionales integrales, en consonancia con las conclusiones de la Conferencia relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, dotados de suficiente financiación, basados en la participación tripartita, respaldados por mecanismos interministeriales y tripartitos pertinentes y sustentados en datos empíricos procedentes de sistemas mejorados de información y estadísticas sobre el mercado de trabajo que también pueden servir para medir los avances en la consecución de los ODS;
- políticas y programas más eficaces para facilitar el acceso de los jóvenes al trabajo decente, sustentados en datos empíricos sobre métodos que funcionan, por ejemplo, evaluaciones y estudios de impacto, y en alianzas público-privadas innovadoras;
- sistemas de desarrollo de competencias profesionales más reactivos, adaptados a las transformaciones del mercado de trabajo y a los avances tecnológicos, a fin de reducir los desajustes entre empleo y competencias profesionales que menoscaban el desarrollo empresarial y la empleabilidad y mejorar el acceso al mercado de trabajo a través de la formación;

- adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos, previa consulta con los interlocutores sociales, en relación con: a) políticas macroeconómicas de fomento del empleo o b) estrategias sectoriales, industriales, comerciales, de inversión en infraestructura o de medio ambiente que generan más y mejores empleos y promueven al mismo tiempo reformas estructurales y el desarrollo empresarial;
- mejores condiciones de trabajo, en particular en lo que respecta a los salarios, el tiempo de trabajo, los acuerdos contractuales, y la protección del empleo, y una mayor inclusión en el marco de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, y
- servicios de empleo y políticas activas del mercado de trabajo más eficaces e inclusivos, que beneficien a grupos desfavorecidos y a trabajadores de la economía informal, y una mayor coherencia, coordinación y reglamentación de los servicios prestados por instituciones del sector público y privado.

53. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 1.b, 4.3, 4.4 y 4.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8 y 8.b y 10.4 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante los indicadores 8.2.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 y 8.b.1 que forman parte del marco de indicadores mundiales y de los que la Organización es la entidad responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

54. Las prioridades de la OIT serán:

- prestar asesoramiento adaptado a las necesidades en lo que respecta a la elaboración de políticas de empleo integrales y sus elementos específicos constitutivos, utilizando herramientas prácticas como diagnósticos del empleo, estudios de impacto sobre el empleo, métodos para anticipar las necesidades en materia de competencias y encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo;
- facilitar el diálogo tripartito sobre políticas de empleo, por ejemplo reforzando las capacidades de los mandantes y proporcionando asesoramiento sobre mecanismos eficaces de coordinación interministerial;
- reforzar las capacidades de los mandantes, entre otros medios, a través de cursos concebidos especialmente para ellos e

impartidos en colaboración con el Centro de Turín;

- intercambiar los resultados de las investigaciones y los conocimientos, en particular sobre las nuevas tendencias en los mercados de trabajo que determinarán el futuro del trabajo, y
- promover la creación de empleos y de medios de vida para las personas más afectadas por conflictos y desastres y, cuando proceda, facilitar el acceso de los refugiados a los mercados de trabajo, en particular a través del programa de referencia de la OIT «Empleo para la Paz y la Resiliencia».

55. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- herramientas prácticas actualizadas y perfeccionadas, como diagnósticos del empleo, estudios de impacto sobre el empleo, métodos para anticipar las necesidades en materia de competencias, y encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo que se centren en los mercados de trabajo para los jóvenes;
- una base de dato ampliada, actualizada y de fácil utilización sobre las políticas de empleo; inventarios mundiales sobre las condiciones de trabajo; sobre las instituciones que se ocupan de las relaciones laborales, y sobre las políticas de empleo juvenil; y una plataforma de intercambio de conocimientos sobre competencias laborales que incluya un nuevo módulo sobre aprendizajes de calidad;
- una serie de informes destacados de alcance mundial en los que se analizan las tendencias y políticas como el Informe Mundial sobre Salarios y Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil;
- estudios de investigación e informes sobre los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales, el desempleo y subempleo estructurales, las condiciones de empleo y de trabajo en las cadenas mundiales de suministro, y estudios en apoyo de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la iniciativa verde.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

56. En consonancia con la Declaración sobre la Justicia Social, las actividades asociadas a este resultado promoverán sinergias entre los cuatro objetivos estratégicos y la mayoría de los demás

resultados; dichas actividades comprenden la búsqueda de soluciones a los problemas demográficos y la promoción de pisos de protección social (resultado 3); el fomento de un entorno propicio para las empresas sostenibles en el marco de las políticas de empleo y la promoción de la iniciativa empresarial y del desarrollo de competencias profesionales de los jóvenes (resultado 4); la incorporación en las políticas nacionales de empleo de medidas relativas al empleo rural y al desarrollo de competencias en el medio rural (resultado 5); investigaciones sobre la informalidad y el empleo independiente así como sobre la promoción del empleo formal, que servirán de base a estrategias integradas para favorecer la transición a la economía formal (resultado 6); análisis de las interacciones entre las políticas de empleo y las políticas de migración, incluida la transferibilidad y el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes (resultado 9), y medidas de fortalecimiento de la capacidad especialmente concebidas para las organizaciones de empleadores y de trabajadores (resultado 10).

57. La estrategia se basa en los principios y derechos fundamentales en el trabajo e incluye actividades de promoción de un amplio abanico de normas internacionales del trabajo, que se centran en particular en la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm.122), del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm.142), de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm.195), del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), así como de otros instrumentos pertinentes, como la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). La estrategia incorpora sistemáticamente la perspectiva de igualdad de género y no discriminación, por medio de investigaciones realizadas en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres y el fomento de la capacidad. Se intensificarán las medidas destinadas a promover entre los mandantes el recurso al diálogo social y a mecanismos tripartitos para elaborar, revisar y aplicar políticas de empleo y de formación. La sostenibilidad ambiental se incorporará en los diagnósticos del empleo y en las metodologías de estudio del impacto así como en las principales actividades de asistencia técnica.

Alianzas externas

58. La OIT seguirá promoviendo a escala mundial una mayor coherencia de las estrategias para la

creación de empleos decentes e intensificará su apoyo en pro de más y mejores empleos, inclusive a través de su liderazgo de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes que se puso en marcha en el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, colaborará con el Grupo de los 20 (G-20), con los países BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica) y con organizaciones regionales, y fomentará la cooperación Sur-Sur con respecto a la política de empleo. Se intensificarán las alianzas y la cooperación con las instituciones del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, las instituciones regionales, los bancos de desarrollo y las comunidades económicas subregionales a fin de cumplir los objetivos y metas de la Agenda 2030 relacionados con el empleo. A nivel nacional, la estrategia requerirá la participación de los ministerios de economía, finanzas, producción e industria, entre otros.

Evaluación de los riesgos

59. Los principales riesgos son que:

- una nueva crisis económica o el estallido de nuevos conflictos o turbulencias sociales desbaraten los avances obtenidos en la

consecución de los resultados previstos y provoquen un aumento de los desplazamientos internos y transfronterizos de población;

- la falta de preparación de los Estados Miembros para hacer frente a cambios rápidos y estructurales del mercado de trabajo agrave el déficit de empleo y el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias laborales, y
- los responsables de la formulación de políticas y otras partes influyentes importantes desconozcan o decidan no utilizar las herramientas, los informes y los datos producidos por la OIT.

60. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT fortalecerá la base de conocimientos empíricos para la promoción de políticas; abordará las causas profundas de los déficit de trabajo decente; fortalecerá las capacidades institucionales, en particular, las de los mandantes; colaborará estrechamente con los asociados para establecer alianzas, en particular, para intervenir rápidamente en situaciones de crisis; y realizará campañas de divulgación, información y sensibilización para fomentar el uso de sus herramientas, informes y bases de datos.

Indicadores

Indicador 1.1: Número de Estados Miembros que han elaborado, aplicado o revisado marcos integrales en materia de empleo, o efectuado su seguimiento	
<p>Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>1.1.1. Se elabora, aplica o revisa un marco integral de políticas en materia de empleo con una perspectiva de género y basado en las normas internacionales del trabajo pertinentes, o se efectúa su seguimiento, en consulta con los interlocutores sociales.</p> <p>1.1.2. El gobierno establece o fortalece mecanismos de coordinación interministerial o instituciones tripartitas para llevar a cabo un examen periódico de los marcos y resultados en materia de empleo utilizando un sistema mejorado de información sobre el mercado de trabajo y los indicadores de los ODS.</p> <p>1.1.3. El gobierno ratifica el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) o toma medidas para subsanar las lagunas en la aplicación de dicho Convenio, en consulta con los interlocutores sociales.</p>	<p>Meta 29 Estados Miembros (15 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico y 4 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Documentación oficial publicada; informes nacionales sobre los ODS; <i>Boletín Oficial</i>; informes de los órganos de control; registro de ratificaciones de la OIT</p> <p>Criterio de referencia 70 Estados Miembros (34 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 16 en Asia y el Pacífico y 12 en Europa y Asia Central)</p>

Indicador 1.2: Número de Estados Miembros que han tomado medidas específicas sobre empleos decentes para las mujeres y los hombres jóvenes mediante la elaboración y aplicación de políticas y programas multidimensionales	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse al menos dos de los criterios siguientes: 1.2.1. Se elabora, ejecuta o revisa una estrategia o un plan de acción multidimensional basado en datos empíricos, que promueve las competencias profesionales y los empleos decentes para las mujeres y los hombres jóvenes, en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes. 1.2.2. Se establecen y evalúan con regularidad nuevos o mejores programas, en particular, programas de aprendizaje y de fomento de la iniciativa empresarial, para facilitar la transición de la escuela al trabajo de mujeres y hombres jóvenes, incluidos los jóvenes desfavorecidos. 1.2.3. Se conciben o se ponen en marcha programas de empleo para los jóvenes en respuesta a situaciones de conflicto, desastres naturales o crisis medioambientales.	Meta 28 Estados Miembros (10 en África, 6 en las Américas, 7 en Asia y el Pacífico y 5 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Publicaciones e informes nacionales; informes de la OIT; informes de análisis y evaluación de consejos tripartitos sobre competencias profesionales; informes sobre programas de aprendizaje y otros programas pertinentes, en particular, el Programa de referencia de la OIT «Empleo para la Paz y la Resiliencia» y el Programa «Empleos Verdes»
	Criterio de referencia 54 Estados Miembros (22 en África, 12 en las Américas, 11 en Asia y el Pacífico y 9 en Europa y Asia Central)
Indicador 1.3: Número de Estados Miembros en los que los mandantes han tomado medidas en relación con los sistemas, las estrategias y los programas de desarrollo de las competencias profesionales a fin de reducir el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias y mejorar el acceso a los mercados de trabajo	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes: 1.3.1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, elabora, revisa o ejecuta políticas y programas basados en datos empíricos que permiten mejorar la calidad, la pertinencia y el reconocimiento de los sistemas de desarrollo de competencias profesionales o que refuerzan la participación de los empleadores y trabajadores en éstos. 1.3.2. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores elaboran estrategias orientadas al futuro en materia de competencias profesionales para anticipar y adaptar con más eficacia la formación sobre competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, a la luz de la evolución industrial, sectorial, comercial, tecnológica o medioambiental. 1.3.3. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores elaboran, revisan o ejecutan políticas y programas basados en datos empíricos que permiten mejorar la empleabilidad de los grupos desfavorecidos y su acceso a oportunidades de formación, facilitar la transición hacia el trabajo decente y brindar oportunidades de aprendizaje permanente.	Meta 28 Estados Miembros (9 en África, 7 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico y 6 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Publicaciones e informes nacionales; informes de la OIT; políticas y estrategias nacionales y sectoriales; evaluaciones de impacto; documentos e informes oficiales de los interlocutores sociales; informes de evaluación
	Criterio de referencia 55 Estados Miembros (23 en África, 13 en las Américas, 9 en Asia y el Pacífico y 10 en Europa y Asia Central)
Indicador 1.4: Número de Estados Miembros cuyos mandantes han reforzado sus capacidades para elaborar políticas macroeconómicas de fomento del empleo, o han elaborado y aplicado políticas sectoriales, industriales, comerciales, de inversión en infraestructura o de medio ambiente para lograr reformas estructurales y para promover más y mejores empleos y reducir las desigualdades	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes: 1.4.1. El gobierno, incluidos los ministerios de finanzas y de planificación, el banco central o los interlocutores sociales revisan las políticas macroeconómicas destinadas a crear más y mejores empleos basándose en un fortalecimiento de la capacidad relacionada con los marcos de políticas macroeconómicas de fomento del empleo. 1.4.2. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores aplican las metodologías de la OIT para evaluar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo el impacto sobre el empleo de las políticas, las estrategias y los programas sectoriales, industriales, comerciales y de inversión en infraestructura, inclusive en las cadenas mundiales de suministro. 1.4.3. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, pone en marcha programas y proyectos de inversión para crear más y mejores empleos, que son sostenibles desde el punto de vista medioambiental, que promueven la igualdad de género y que combaten otros tipos de discriminación y desigualdad. 1.4.4. En los países en situación de fragilidad, conflicto o desastre, el gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, integra las cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente en las estrategias de prevención de conflictos, reducción del riesgo de desastres y recuperación, sobre la base de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).	Meta 25 Estados Miembros (14 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes de instituciones mundiales y regionales; informes mundiales y por país de la OIT; participación de los mandantes de la OIT en los cursos anuales sobre políticas de empleo impartidos en el Centro de Turín y en las regiones; informes de las reuniones tripartitas; informes y publicaciones oficiales; estudios por país; informes de evaluación e informes del programa de referencia «Empleo para la Paz y la Resiliencia»
	Criterio de referencia 42 Estados Miembros (25 en África, 7 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central)

1.4.5. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores evalúan las repercusiones en el mercado de trabajo de las tecnologías digitales, las tecnologías verdes y otros tipos de nuevas tecnologías para sustentar la elaboración de políticas en materia de empleo, competencias profesionales y reforma estructural.	
Indicador 1.5: Número de Estados Miembros que han formulado o adoptado políticas, programas u otras medidas para mejorar las relaciones de trabajo, las instituciones del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo	
<p>Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>1.5.1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, formula o adopta políticas y legislación que tienen en cuenta la dimensión de género, para mejorar las condiciones de trabajo en al menos uno de los siguientes ámbitos: salarios, tiempo de trabajo, acuerdos contractuales y protección del empleo.</p> <p>1.5.2. Se han adoptado medidas o políticas para fortalecer las relaciones de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo y de empleo mediante convenios colectivos, por ejemplo, ampliando su alcance a grupos que antes no estaban amparados por dichos convenios.</p>	<p>Meta 22 Estados Miembros (8 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico y 5 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Políticas e informes publicados por el ministerio de trabajo; leyes y reglamentos; informes de los servicios de empleo</p> <p>Criterio de referencia 41 Estados Miembros (11 en África, 10 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico y 10 en Europa y Asia Central)</p>
Indicador 1.6: Número de Estados Miembros que han revisado sus marcos normativos o adoptado medidas para mejorar la eficacia y la capacidad de integración de los servicios de empleo y de las políticas activas del mercado de trabajo	
<p>Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>1.6.1. El gobierno adopta medidas jurídicas o normativas, por ejemplo, la ratificación del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm.181), o fortalece la capacidad para asegurar su aplicación y cumplimiento, a fin de garantizar servicios de empleo eficaces, inclusivos y con una perspectiva de género.</p> <p>1.6.2. El gobierno comprueba la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo, sobre la base de datos empíricos, y adopta medidas para mejorar su eficacia y capacidad de integración en consulta con los interlocutores sociales.</p>	<p>Meta 15 Estados Miembros (5 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico y 5 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Instrumentos de ratificación; documentos jurídicos y normativos adoptados; informes nacionales; informes de la OIT; informes de evaluación</p> <p>Criterio de referencia 28 Estados Miembros (9 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico y 10 en Europa y Asia Central)</p>

Presupuesto estratégico

Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	102 224 836	131 000 000

Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros aplican un enfoque basado en los derechos para promover un desarrollo incluyente y sostenible en el mundo del trabajo a través de la colaboración de los mandantes tripartitos en el proceso de ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Desafío que se plantea

61. Las normas internacionales del trabajo constituyen la base normativa del Programa de Trabajo Decente y de la contribución de la OIT a la Agenda 2030. Sin embargo, los esfuerzos de los Estados Miembros por adoptar un enfoque

basado en los derechos para promover un desarrollo incluyente y sostenible se ven dificultados por:

- la disparidad de las tasas de ratificación: sin contar el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, se precisan todavía 133 ratificaciones de 48 Estados Miembros para alcanzar la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y
- lagunas en la aplicación efectiva de las normas, como ponen de manifiesto los comentarios de los órganos de control de la OIT, debido principalmente a deficiencias de los marcos jurídicos, de las instituciones de diálogo social y de los mecanismos de control del cumplimiento.

62. Esta situación hace que una parte de la población mundial no esté amparada por las normas internacionales del trabajo, por lo que es necesario que se adopten medidas para que el marco normativo de la Organización no sea sólo teórico sino que se traduzca a nivel de los países en progresos concretos indispensables para hacer avanzar el trabajo decente y la justicia social.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

63. Los órganos de control de la OIT han observado que la tasa de ratificación de las normas internacionales del trabajo aumenta y que estas normas se aplican mejor cuando la acción normativa de la OIT, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y la asistencia técnica se combinan para formar un círculo virtuoso. El empeño de la Oficina por lograr la colaboración tripartita en los procesos de adopción, ratificación, aplicación, seguimiento y revisión de las normas internacionales del trabajo ha redundado en una mayor adhesión a dichas normas, lo cual ha potenciado el impacto del sistema normativo de la OIT gracias a una mayor ratificación y una mejor aplicación.

Cambios previstos

64. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mayor alcance de las normas internacionales del trabajo gracias a un aumento del número de ratificaciones;
- intensificación de medidas adoptadas por los mandantes tripartitos y otros actores en el ámbito nacional para mejorar la aplicación de normas internacionales del trabajo, con el

apoyo de marcos de planificación nacionales y multilaterales como los PTDP y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) u otros marcos análogos de planificación, y

- compromiso e identificación efectivos de los mandantes tripartitos con el proceso de elaboración, adopción, seguimiento y revisión de las normas internacionales del trabajo.

65. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 8.5, 8.8 y 16.3 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países en el proceso de seguimiento de los progresos alcanzados en el cumplimiento de estas metas principalmente a través del indicador 8.8.2 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que la OIT es la entidad responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

66. Las prioridades de la OIT serán:

- respaldar la elaboración y la aplicación de políticas y planes de acción integrales a nivel nacional a fin de promover la ratificación, la aplicación y el seguimiento de las normas internacionales del trabajo e integrar dichas normas en los PTDP;
- fomentar las actividades de sensibilización, desarrollo de la capacidad (por lo general, en colaboración con el Centro de Turín) e intercambio de información y prácticas óptimas para que los Estados Miembros puedan ratificar determinados convenios e informar sobre los progresos realizados en relación con su aplicación;
- hacer participar a los mandantes en los procesos conducentes a la adopción, ratificación, aplicación, seguimiento, control y revisión de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la iniciativa relativa a las normas;
- reforzar el liderazgo de la OIT en relación con las normas del trabajo, en particular con respecto a la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo como contribución a la aplicación de la Agenda 2030, y en relación con la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, y
- contribuir al seguimiento y revisión de los ODS relativos a las normas internacionales del trabajo y a la aplicación de las metas e indicadores asociados.

67. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- asesoramiento en materia de políticas y demás servicios de asesoramiento proporcionados a los países a la luz de los comentarios formulados por los órganos de control, de las labores del mecanismo de examen anual instituido con arreglo al Seguimiento de la Declaración de 1998 y de las conclusiones de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, celebrada en 2017;
- documentos de trabajo preparatorios que servirán de base para la elaboración de los informes de los órganos de control de la OIT y comunicaciones específicas sobre los informes publicados;
- informe sobre la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo en el que se definan nuevas prioridades basadas en los derechos para la labor de la OIT en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo;
- memorandos técnicos sobre proyectos de ley del trabajo, evaluaciones de las necesidades y análisis de las lagunas en la legislación y la práctica en relación con las normas internacionales del trabajo, inclusive con respecto a grupos específicos de población más expuestos a quedar excluidos;
- investigaciones, documentos analíticos e iniciativas de intercambio de conocimientos a fin de favorecer una participación tripartita activa en las actividades normativas de la OIT, en particular en las discusiones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN) y en el seguimiento dado a sus recomendaciones;
- herramientas actualizadas de formación y de intercambio de conocimientos sirviéndose para ello de las bases de datos de NORMLEX y NATLEX, de la recopilación de sentencias en línea del Centro de Turín así como de las academias de formación organizadas por el Centro de Turín sobre las normas internacionales del trabajo y la igualdad de género.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

68. La promoción de las normas internacionales del trabajo es inherentemente un eje de política transversal, que es indispensable para la obtención de logros sustantivos en todos los resultados en materia de políticas. El seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo

tripartito del MEN entrañará actividades en todos los resultados de políticas con miras a promover normas actualizadas. Además, las normas internacionales del trabajo sólo pueden incorporarse en los PTDP y en las políticas y los planes de acción nacionales conexos con el apoyo prestado en el marco de las esferas de política abarcadas por los demás resultados. En este sentido, se dará prioridad al despliegue de sinergias y esfuerzos para poner fin a la discriminación y mejorar las condiciones de trabajo especialmente de las personas con discapacidad, las personas de pueblos indígenas y las personas que viven con el VIH. Las medidas previstas a tal efecto consistirán en prestar asistencia para promover la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo en las zonas rurales (resultado 5); en promover reformas legislativas para facilitar la transición a la formalidad (resultado 6); en establecer políticas e instituciones para el control del cumplimiento, en particular con respecto a las cadenas mundiales de suministro (resultado 7); en mejorar la reglamentación relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (resultado 8), y en intensificar las actividades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (resultado 10).

69. El diálogo social es un elemento central de la estrategia asociada a este resultado pues refuerza la capacidad de los mandantes tripartitos para participar en los procesos de la OIT relativos a las normas, tanto a nivel mundial como nacional, inclusive para dar seguimiento a los comentarios de los órganos de control. Se promoverán herramientas e instrumentos específicos para luchar contra las desigualdades y la discriminación a nivel de los países. Las investigaciones se consagrarán al estudio de los vínculos que existen entre determinadas normas de la OIT y el medio ambiente teniendo debidamente en cuenta los convenios fundamentales y de gobernanza así como los instrumentos relativos a la economía informal, los pueblos indígenas y los trabajadores rurales.

Alianzas externas

70. La OIT seguirá reforzando sus alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, especialmente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) así como con organismos para el desarrollo, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones regionales incluidas las comunidades económicas regionales, en particular en ámbitos relativos a los derechos humanos y a los indicadores de los ODS que se refieren a las normas internacionales del trabajo. Se seguirá promoviendo la

colaboración con las instituciones judiciales nacionales y los parlamentos, por ejemplo mediante asistencia técnica en derecho laboral.

Evaluación de los riesgos

71. Los principales riesgos son que:

- la persistente fragilidad de la recuperación económica lleve a que se dejen de considerar como prioridades nacionales el desarrollo de políticas económicas y sociales basadas en los derechos y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

- los gobiernos no estén convencidos de la necesidad de dedicar el suficiente capital financiero y político a la ratificación de los ocho convenios fundamentales y otras normas de la OIT o a su aplicación metódica.

72. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT aprovechará la influencia que puedan ejercer los mandantes y otros asociados, emprenderá campañas de sensibilización, establecerá alianzas y mejorará la base de conocimientos, a fin de suscitar un consenso sobre la función de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo sostenible.

Indicadores

Indicador 2.1: Número de Estados Miembros que han realizado progresos para lograr la ratificación de todos los convenios fundamentales y convenios de gobernanza	
<p>Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los dos criterios siguientes:</p> <p>2.1.1. Ratificación de uno o más convenios fundamentales y convenios de gobernanza, y de sus correspondientes protocolos.</p> <p>2.1.2. Participación efectiva de los mandantes tripartitos en el proceso de ratificación.</p>	<p>Meta 22 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados árabes, y 12 en Asia y el Pacífico)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Instrumento de ratificación depositado en la Oficina; información pertinente proporcionada por el gobierno del país que ha ratificado el Convenio</p> <p>Criterio de referencia 150 Estados Miembros (50 en África, 30 en las Américas, 12 en los Estados árabes, 35 en Asia y el Pacífico y 23 en Europa y Asia Central)</p>
Indicador 2.2: Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular, en respuesta a las cuestiones planteadas por los órganos de control	
<p>Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>2.2.1. Se han establecido o reforzado a nivel nacional mecanismos tripartitos para la prevención y resolución de los conflictos relacionados con las normas del trabajo.</p> <p>2.2.2. En sus resoluciones, los tribunales nacionales se remiten a las normas internacionales del trabajo</p> <p>2.2.3. Los órganos de control toman nota con satisfacción de los avances obtenidos en la aplicación de los convenios ratificados, en particular con respecto a la adopción, el seguimiento de la aplicación y el cumplimiento de la legislación y el acceso a vías de recurso en caso de incumplimiento</p> <p>2.2.4. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores adoptan medidas para promover la ratificación de normas internacionales del trabajo o para abordar las cuestiones suscitadas por los órganos de control en el marco de la aplicación del PTDP, el MANUD o un marco análogo de planificación.</p>	<p>Meta 60 Estados Miembros (25 en África, 13 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 11 en Asia y el Pacífico y 7 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Informes de los órganos de control de la OIT; bases de datos de la OIT sobre las resoluciones judiciales nacionales y sobre los comentarios de los órganos de control; ámbitos prioritarios establecidos en los PTDP en vigor o en fase de preparación que se ejecuten durante el período de aplicación del plan estratégico</p> <p>Criterio de referencia 119 Estados Miembros (39 en África, 22 en las Américas, 11 en los Estados árabes, 21 en Asia y el Pacífico y 26 en Europa y Asia Central)</p>

Indicador 2.3: Número de Estados Miembros en los que los mandantes comunican sus respuestas en los plazos previstos con miras a la elaboración de las normas internacionales del trabajo y al seguimiento de su aplicación	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes: 2.3.1. El gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a nivel nacional responden a los cuestionarios sobre los proyectos de normas. 2.3.2. Las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 23 se reciben a más tardar el 1.º de septiembre de cada año, incluso mediante su presentación en línea.	Meta 25 Estados Miembros (9 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Bases de datos de la OIT que registran las memorias recibidas en virtud del artículo 22 y los comentarios presentados en virtud del artículo 23; informes de la Conferencia Internacional del Trabajo con respecto a las respuestas recibidas a los cuestionarios sobre los proyectos de normas; informes de los órganos de control de la OIT
	Criterio de referencia 160 Estados Miembros (51 en África, 30 en las Américas, 10 en los Estados árabes, 31 en Asia y el Pacífico y 38 en Europa y Asia Central)

Presupuesto estratégico

Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	56 818 723	16 800 000

Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros amplían la protección social y mejoran la gestión y la sostenibilidad de los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, a fin de prevenir y reducir la pobreza y lograr un crecimiento inclusivo y la justicia social.

Desafío que se plantea

73. La inmensa mayoría de la población mundial no puede ejercer el derecho fundamental a la seguridad social; aproximadamente el 75 por ciento de la población carece de una protección social adecuada. Se debe encarar este desafío a fin de proteger a la población, luchar contra la pobreza y la desigualdad, hacer frente al problema del envejecimiento demográfico, desarrollar sistemas sostenibles de protección social y promover el progreso socioeconómico.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

74. El derecho universal a la protección social debe formar parte de las políticas y leyes nacionales así como de los marcos mundiales y regionales a fin de reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión social y dejar que dicha protección actúe como un estabilizador socioeconómico automático. Incluso en períodos de austeridad, se pueden establecer o reforzar progresivamente los sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, si existe la voluntad política necesaria y las decisiones se adoptan sobre la base de un análisis profundo del diseño, los costos y el espacio fiscal y un diálogo social inclusivo.

Cambios previstos

75. Los principales cambios previstos son:

- estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales de protección social optimizados y modernizados que ofrecen una cobertura

ampliada o mayores prestaciones y se sustentan en el diálogo social, las normas del trabajo y los principios que promueven la igualdad de género y la no discriminación así como la integración de las personas con discapacidad;

- fortalecimiento de la gobernanza, la gestión financiera y la sostenibilidad de la protección social a través de reformas de política y normativas y del desarrollo de la capacidad institucional, y
- mayor capacidad de los mandantes y ampliación de la base de conocimientos con miras a una aplicación eficaz de los sistemas nacionales de protección social, incluido el seguimiento de los ODS.

76. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 y 10.4 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas a través de los indicadores 1.3.1, 8.b.1 y 10.4.1 del marco de indicadores mundiales, de los que la Organización es la entidad responsable, y del indicador 1.a.2 de ese mismo marco, del que la Organización es una entidad colaboradora.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

77. Las prioridades de la OIT serán:

- concebir regímenes, estimar los costos y evaluar el espacio fiscal y establecer los marcos institucionales y jurídicos necesarios para crear, ampliar o reformar sistemas de protección social universales, que incluyan pisos de protección social;
- mejorar la gobernanza de los sistemas de protección social, en particular en relación con la gestión financiera, la coordinación y los mecanismos de ejecución, y la promoción de la ratificación de normas de seguridad social actualizadas;
- desarrollar la base de conocimientos para que la OIT siga siendo el organismo de referencia en materia de protección social;
- contribuir al seguimiento de los ODS y a la puesta en práctica de pisos de protección social a través de un conjunto armonizado de indicadores y de metodologías de recogida de datos desglosados por género;
- promover enfoques innovadores, integrados y adaptados a cada contexto con miras a ampliar la cobertura de los servicios de protección social y asegurar el acceso a dichos servicios a los trabajadores de la economía

informal y rural, los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, los migrantes, los trabajadores domésticos y otros grupos vulnerables, como las personas que viven con el VIH, las personas con discapacidad y las personas de pueblos indígenas;

- fortalecer la capacidad de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para participar en la concepción, puesta en práctica y seguimiento de sistemas de protección social para asegurar su adecuación a los cambios profundos del mundo del trabajo,
- promover el establecimiento de alianzas y otras formas de colaboración para alcanzar el objetivo de la protección social para todos, inherente al trabajo decente, y asegurar que dicho objetivo se tenga en cuenta en las prioridades de política y debates a nivel mundial y regional, y
- aplicar el programa de referencia de la OIT «Establecer Pisos de Protección Social para Todos».

78. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- servicios de asesoramiento específicos para cada país con arreglo a los PTDP, los MANUD y los planes regionales, sobre cuestiones vinculadas a la expansión, la reforma y el fortalecimiento de sistemas de protección social financieramente sostenibles, a fin de proporcionar una protección social adecuada para todos, que se basarán en el programa de referencia «Establecer Pisos de Protección Social para Todos»;
- un marco de seguimiento a nivel nacional y mundial, vinculado al seguimiento de los indicadores de la protección social definidos por los ODS;
- productos para la elaboración de políticas, como la compilación de experiencias y los repertorios de buenas prácticas nacionales utilizados a título experimental, que sirvan de apoyo a los mandantes para adaptar eficazmente los sistemas de protección social a los cambios profundos del mundo del trabajo, y contribuyan en particular a la iniciativa para poner fin a la pobreza y a la iniciativa relativa al futuro del trabajo;
- servicios de formación y aprendizaje nuevos y actualizados que tengan en cuenta las tendencias y los desafíos, en particular una academia de formación sobre seguridad social organizada en cooperación con el Centro de Turín, cursos especialmente

adaptados a los distintos países, y acceso libre y gratuito a los cursos en línea.

- liderazgo, alianzas y herramientas que implanten los principios de la OIT sobre protección social en la labor interinstitucional, como por ejemplo en el marco de la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social (SPIAC-B), la Iniciativa del Piso de Protección Social OIT-ONU, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD), el G-20, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y otras entidades, y
- servicios de asesoramiento técnico destinados a organizaciones regionales como la Unión Africana, la Unión Europea, la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), los países BRICS y otras entidades.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

79. Las intervenciones favorecerán las sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales al abordar en las políticas nacionales de empleo los efectos de los cambios demográficos, así como el desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo, en particular en el marco de los programas públicos de empleo (resultado 1); al procurar que los trabajadores de la economía informal, los trabajadores rurales y los trabajadores migrantes queden amparados por sistemas de protección social, ya sean de carácter contributivo o no contributivo y facilitar la formalización (resultados 5, 6 y 9), y al desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para influir en las decisiones de política sobre la protección social (resultado 10).

80. La estrategia tiene un carácter claramente normativo. Se basa en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y en otras normas internacionales del trabajo actualizadas, cuya aplicación promueve; su principal objetivo es proporcionar a los mandantes los medios necesarios para que elaboren políticas socialmente eficaces, financieramente eficientes y fiscalmente viables encaminadas a ampliar la seguridad social sobre la base de un diálogo social efectivo y de consultas con los mandantes tripartitos. Se prestará especial atención a formular medidas que tengan en cuenta la dimensión de género y a ampliar la protección de la maternidad/paternidad así como el cuidado de los niños y otras prestaciones sociales y servicios de

atención. Las intervenciones tendrán en cuenta las repercusiones que entrañan para los sistemas de protección social la aplicación de otras políticas de desarrollo sostenible y los cambios estructurales destinados a lograr economías más verdes.

Alianzas externas

81. La OIT seguirá desarrollando y consolidando su función de liderazgo en iniciativas estratégicas interinstitucionales como la SPIAC-B y la Iniciativa del Piso de Protección Social OIT-ONU. Se reforzarán las alianzas y otras formas de colaboración estratégica con otros organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, los bancos regionales, el G-20 y la Asociación Internacional de la Seguridad Social y se proseguirá el diálogo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para que la extensión de la protección social, incluidos los pisos de protección social, figure entre las principales prioridades a nivel mundial, regional y nacional. La OIT seguirá colaborando en el Grupo de trabajo interinstitucional del ONUSIDA sobre la protección social y el VIH. La cooperación Sur-Sur y la colaboración, en particular, con los países BRICS, la ASEAN y la Unión Africana tendrán un efecto multiplicador en la promoción de la protección social. Las actividades conjuntas realizadas por conducto de los equipos de las Naciones Unidas en el país apoyarán los esfuerzos de los mandantes para elaborar estrategias y marcos jurídicos nacionales en materia de protección social y coordinar la aplicación de sistemas de protección social.

Evaluación de los riesgos

82. El riesgo principal es que la introducción precipitada de reformas bajo la presión de políticas de consolidación fiscal tenga efectos negativos en la cobertura y adecuación de las prestaciones de seguridad social y repercusiones sociales perjudiciales.

83. Para hacer frente a este riesgo, la OIT establecerá y movilizará alianzas y emprenderá iniciativas de promoción basadas en datos empíricos que pongan en evidencia que las políticas de protección social destinadas a los trabajadores y las personas vulnerables aportan beneficios sociales y económicos positivos y que su aplicación es compatible con las prioridades nacionales más amplias y las capacidades económicas y presupuestarias del país.

Indicadores

Indicador 3.1: Número de Estados Miembros que han adoptado o mejorado estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales de protección social a fin de ampliar la cobertura o mejorar la adecuación de las prestaciones	
<p>Criterios para la medición del éxito</p> <p>Deben cumplirse todos los criterios siguientes:</p> <p>3.1.1. Las estrategias, las políticas o los marcos jurídicos se han preparado en consulta con los interlocutores sociales.</p> <p>3.1.2. Las estrategias, las políticas o los marcos jurídicos se basan en las normas internacionales del trabajo pertinentes.</p> <p>3.1.3. Las estrategias, las políticas o los marcos jurídicos se rigen por las consideraciones relativas a la igualdad de género y la no discriminación.</p> <p>3.1.4. Las estrategias, las políticas o los marcos jurídicos tienen en cuenta, cuando procede, la sostenibilidad ambiental o el cambio climático.</p>	<p>Meta</p> <p>26 Estados Miembros (8 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central)</p>
	<p>Medios de verificación/Fuente de información</p> <p>Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i>; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; instrumentos de ratificación; declaraciones tripartitas; informes interinstitucionales conjuntos</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>50 Estados Miembros (16 en África, 12 en las Américas, 5 en los Estados árabes, 13 en Asia y el Pacífico y 4 en Europa y Asia Central)</p>
Indicador 3.2: Número de Estados Miembros que han mejorado sus políticas institucionales o marcos normativos para reforzar la gobernanza, la gestión financiera o la sostenibilidad en relación con la prestación de servicios de protección social	
<p>Criterios para la medición del éxito</p> <p>Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>3.2.1. El gobierno, tras consultar a los interlocutores sociales, ha mejorado las políticas institucionales o los marcos normativos para reforzar la gobernanza, la gestión financiera y la sostenibilidad de un régimen de seguridad social.</p> <p>3.2.2. Se ha fortalecido o puesto en funcionamiento una institución o mecanismo nacional de coordinación destinado a promover el diálogo nacional sobre la protección social.</p> <p>3.2.3. El gobierno, tras consultar a los interlocutores sociales, aprueba recomendaciones para poner en marcha la prestación de servicios de protección social.</p> <p>3.2.4. Una institución de protección social ha mejorado su organigrama, su sistema informático o su infraestructura administrativa para prestar un servicio más eficiente.</p> <p>3.2.5. El gobierno ratifica el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), u otra norma actualizada sobre seguridad social.</p>	<p>Meta</p> <p>23 Estados Miembros (8 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central)</p>
	<p>Medios de verificación/Fuente de información</p> <p>Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i>; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; informes de seguimiento y evaluación de los programas de protección social; base de datos establecida a partir de la encuesta sobre la seguridad social</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>47 Estados Miembros (19 en África, 9 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 9 en Asia y el Pacífico y 6 en Europa y Asia Central)</p>
Indicador 3.3: Número de Estados Miembros en los que los mandantes han mejorado sus bases de conocimientos y capacidad para concebir, gestionar o controlar los sistemas de protección social	
<p>Criterios para la medición del éxito</p> <p>Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes:</p> <p>3.3.1. El gobierno concibe o actualiza una base de datos estadísticos o un sistema de seguimiento y evaluación para medir la consecución de las metas de los ODS relacionadas con la protección social, sustentar la formulación de políticas o mejorar la gestión y la sostenibilidad de los sistemas de protección social.</p> <p>3.3.2. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores conciben, gestionan o ponen en marcha sistemas de protección social mediante el uso de un producto de difusión de conocimientos de la OIT o de la Junta Interinstitucional de Cooperación en Materia de Protección Social.</p> <p>3.3.3. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores elaboran y aplican medidas de promoción, sensibilización y educación en materia de protección social.</p> <p>3.3.4. La institución de protección social mejora su transparencia mediante la publicación de información e indicadores estadísticos sobre el funcionamiento, el desempeño y la sostenibilidad del sistema de protección social.</p>	<p>Meta</p> <p>14 Estados Miembros (7 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 3 en Asia y el Pacífico)</p>
	<p>Medios de verificación/Fuente de información</p> <p>Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i>; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; informes de seguimiento y evaluación de los programas de protección social</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>30 Estados Miembros (13 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico y 4 en Europa y Asia Central)</p>

Presupuesto estratégico

Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	39 239 216	23 700 000

Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros promueven empresas sostenibles como componente decisivo de sus estrategias de desarrollo y como medio para crear más y mejores empleos.

Desafío que se plantea

84. Las empresas enfrentan obstáculos importantes para generar niveles sostenibles de trabajo decente y productivo a gran escala. Entre esos obstáculos cabe mencionar entornos poco propicios, baja productividad, falta de capacidad empresarial y escasez de personal calificado, que suelen ir acompañados de condiciones de trabajo precarias y altos niveles de informalidad, un acceso insuficiente a servicios financieros adecuados y, en ocasiones, contextos de relaciones laborales difíciles. Se reconoce que el sector privado es el principal impulsor del crecimiento sostenible e incluyente, de la creación de empleo y del trabajo decente y, por consiguiente, es importante adoptar medidas eficaces a nivel mundial, regional y nacional para vencer dichos obstáculos.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

85. Es difícil que iniciativas aisladas de desarrollo empresarial produzcan un impacto sostenible a gran escala, para el cual se requieren enfoques integrados y sistémicos que mejoren el funcionamiento de los mercados, los sectores de actividad y las cadenas de valor en su conjunto, incluidas las cadenas mundiales de suministro. Esto exige centrarse en un número menor de iniciativas, pero de mayor alcance, y adoptar un nuevo enfoque que en lugar de insistir en la obtención de resultados directos en el marco de proyectos específicos de pequeña escala procure inducir cambios, a la luz de los datos disponibles de lo que funciona y de lo que no funciona, a fin de impulsar el trabajo decente mediante la promoción de empresas sostenibles,

que se sustente en una gama más amplia de iniciativas integradas e interdependientes.

Cambios previstos

86. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- reformas eficaces del entorno empresarial mediante la promoción de empresas sostenibles, que impulsan la creación y el desarrollo de empresas sostenibles generadoras de trabajo decente, teniendo en cuenta su diversidad y potenciando sus resultados en los planos económico, social y ambiental, mejorando el acceso a la financiación y a la inversión, facilitando la formalización y promoviendo relaciones laborales sólidas y la negociación colectiva;
- medidas eficaces de asistencia directa a empresas y empresarios potenciales, que conducen a la creación y al desarrollo de empresas sostenibles, en particular, cooperativas y empresas sociales, y
- mayor integración de las empresas y de los empresarios potenciales en las cadenas mundiales de suministro y otras cadenas de valor, lo que redundará en mejores condiciones de trabajo, una cobertura eficaz de los accidentes de trabajo por la seguridad social, una mayor productividad y una producción menos contaminante.

87. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 8.3, 8.4, 8.10 y 9.3 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas, principalmente a través del indicador 8.3.1 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que la OIT es responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

88. Las prioridades de la OIT serán:

- crear un entorno propicio para la promoción de empresas sostenibles;
- mejorar el funcionamiento de los mercados y de los sectores de actividad para facilitar la promoción de empresas sostenibles, mediante el desarrollo integrado y sistemático de las cadenas de valor, de conformidad con el mandato de la OIT de protección de los derechos de los trabajadores;
- desarrollar la iniciativa y las competencias empresariales, en estrecha colaboración con el Centro de Turín y con la ayuda de los productos de formación de la OIT, en particular, los relativos a las pequeñas y medianas empresas (pymes), las cooperativas, las empresas de la economía social y solidaria, las finanzas sociales, los empleos verdes, las mujeres y los jóvenes empresarios, así como los empresarios con discapacidad;
- ayudar a las pymes a mejorar la productividad, racionalizar el uso de los recursos y mejorar las condiciones de trabajo y la protección social mediante programas como el programa SCORE (Promoción de Empresas Competitivas y Responsables) y aprovechando las sinergias con otros programas como *Better Work*;
- establecer vínculos entre las empresas y la seguridad social y contribuir a los pisos de protección social;
- mejorar el acceso a los servicios financieros mediante el módulo denominado *Making Microfinance Work* y las herramientas del programa *Impact Insurance*, y promover las salvaguardias sociales y ambientales con bancos y fondos de inversión, así como los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) mediante la prestación de apoyo a nivel nacional y el uso de herramientas empresariales como el Servicio de asistencia de la OIT para empresas, que reviste la forma de una ventanilla única donde las empresas pueden solicitar asesoramiento sobre las normas internacionales del trabajo;
- aprovechar la iniciativa relativa a las empresas y la iniciativa verde como medio para aumentar el nivel de interacción con las empresas y afianzar los principios mundialmente aceptados establecidos en la Agenda 2030, y

- fortalecer la base de conocimientos y prestar asistencia técnica sobre la promoción de las empresas sociales como medio eficaz para el desarrollo empresarial.

89. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- evaluaciones del entorno propicio para las empresas y de las medidas prioritarias y planes de seguimiento con respecto a los cambios sugeridos y las propuestas de reforma;
- apoyo técnico para el seguimiento y la evaluación de soluciones eficaces favorables al desarrollo y la inclusión financiera de empresas sostenibles, por ejemplo, reseñas de políticas e iniciativas de intercambio de conocimientos sobre nuevos datos empíricos en dicho ámbito;
- análisis y concepción de iniciativas para la modernización de mercados, sectores de actividad o cadenas de valor, incluidas las cadenas mundiales de suministro;
- módulos de formación y asesoramiento para empresas y empresarios potenciales, y herramientas para fortalecer la capacidad de las redes de intermediarios pertinentes, como los mandantes de la OIT, los institutos de formación locales y las instituciones financieras, y
- asistencia técnica, lo que también incluye la formación, para los mandantes tripartitos sobre la aplicación de los principios enunciados en el texto revisado de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y mayor colaboración en los países con otras organizaciones internacionales en el marco de alianzas mundiales ya establecidas a fin de coordinar las actividades, evitar duplicaciones y estudiar posibles iniciativas conjuntas.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

90. Las actividades aprovecharán las sinergias con otros resultados, en particular con los resultados 1, 3, 6 y 7 sobre políticas y procesos integrados destinados a fomentar condiciones propicias para la creación y el desarrollo de empresas, en particular, mediante la formalización de la economía y las medidas orientadas a los jóvenes. La estrategia también abordará cuestiones como la mejora de los vínculos entre las empresas y las instituciones de seguridad social (resultado 3); el desarrollo de las cadenas de valor para las agroindustrias y las

cooperativas, la resiliencia al cambio climático y la sostenibilidad social y ambiental en la economía rural (resultado 5), y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para entablar un diálogo sobre la reforma de las políticas y prestar servicios a las empresas (resultado 10).

91. La promoción de las normas internacionales del trabajo según lo acordado en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007 forma parte integrante de las iniciativas de desarrollo empresarial. El resultado 4 también contribuirá a la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Un elemento esencial de la estrategia será mejorar la capacidad de los mandantes para participar en el diálogo social sobre la reforma de las políticas y para aplicar medidas específicamente destinadas a las empresas. Las iniciativas de reforma de las políticas consistirán, por ejemplo, en proporcionar asesoramiento y formular recomendaciones sobre la integración de la perspectiva de género y el apoyo a las empresarias; mientras que las medidas destinadas a las empresas se centrarán específicamente, cuando proceda, en las empresarias. Con objeto de promover la sostenibilidad ambiental, se prestará apoyo a las empresas para que reduzcan la contaminación derivada de sus actividades, hagan un uso racional de los recursos, e inviertan en tecnologías y productos innovadores no contaminantes a fin de introducirse en los nuevos mercados ecológicos, teniendo en cuenta las perspectivas de crecimiento que presentan algunos sectores.

Alianzas externas

92. La OIT intentará establecer nuevas alianzas, y ampliar y aprovechar mejor las alianzas ya existentes, para emprender actividades integrales y de mayor alcance en los países, en el contexto de los PTDP y los MANUD u otros marcos análogos de planificación, generar y difundir conocimientos sobre los resultados de las actividades de desarrollo empresarial y mejorar la coherencia de las políticas a nivel nacional y mundial.

93. Entre los principales interlocutores figuran las organizaciones intergubernamentales y otras organizaciones internacionales como el ACNUDH, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Alianza Cooperativa Internacional, la *Microinsurance Network*, el Foro de Vulnerabilidad Climática, la Alianza para una Economía Verde, la OCDE, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la Asociación Actuarial Internacional y el Grupo del Banco Mundial, así como empresas individuales en el contexto de la iniciativa relativa a las empresas.

Evaluación de los riesgos

94. Los principales riesgos son que:

- el apoyo en materia de políticas no logre producir los cambios previstos, debido a los múltiples ámbitos de acción interdependientes que a menudo requieren una intervención simultánea, así como a la complejidad de los procesos nacionales relacionados con la elaboración de políticas, y
- los principales responsables de la adopción de decisiones desconozcan los resultados de la labor de la OIT en este ámbito o no apliquen de manera metódica y sostenible los consejos técnicos prestados por la OIT.

95. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT alentará y apoyará a los mandantes a fin de que establezcan prioridades claras al inicio de los diálogos en materia de políticas y participen activamente en la aplicación de éstas. La OIT también generará y divulgará datos sobre los costos y beneficios de las medidas específicamente destinadas a las empresas; y centrará sus servicios de asesoramiento y desarrollo de la capacidad de los mandantes en torno a la función que compete a los gobiernos en la concesión de subvenciones públicas para sufragar los servicios necesarios a fin de asegurar la sostenibilidad de las empresas.

Indicadores

Indicador 4.1: Número de Estados Miembros que han elaborado o adoptado reformas del entorno empresarial que contribuyen a instaurar un entorno propicio para las empresas sostenibles		
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse todos los criterios siguientes: 4.1.1. Se llevan a cabo evaluaciones sistemáticas del entorno propicio para las empresas aplicando la metodología de la OIT. 4.1.2. Los planes de acción prioritarios y los marcos de seguimiento y evaluación se basan en el diálogo y la celebración de consultas con los mandantes y tienen en cuenta sus opiniones. 4.1.3. Las reformas resultantes integran una perspectiva de género y promueven la igualdad y la no discriminación.	Meta	24 Estados Miembros (12 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico y 1 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información	Documentos e informes oficiales; informes de la OIT
	Criterio de referencia	37 Estados Miembros (15 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico y 6 en Europa y Asia Central)
Indicador 4.2: Número de Estados Miembros en los que se han concebido y aplicado medidas eficaces de asistencia directa a empresas sostenibles y empresarios potenciales		
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes: 4.2.1. Se conciben y aplican medidas específicas destinadas a las empresas para promover la creación de empleo y el trabajo decente, utilizando productos de la OIT relacionados con los servicios de apoyo empresarial financieros y no financieros. 4.2.2. Se conciben y apoyan medidas específicamente destinadas a las empresas para garantizar los derechos de indemnización y protección de los trabajadores en caso de accidente de trabajo. 4.2.3. Se conciben medidas para mitigar los efectos medioambientales nocivos de las empresas y aumentar su sostenibilidad desde el punto de vista medioambiental, teniendo especialmente en cuenta el cambio climático. 4.2.4. Los Estados Miembros, los gobiernos, los interlocutores sociales u otras entidades nacionales comprometen recursos adicionales para aumentar el alcance de las medidas específicas destinadas a las empresas, utilizando productos de la OIT.	Meta	31 Estados Miembros (10 en África, 6 en las Américas, 6 en los Estados árabes y 9 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información	Documentos e informes oficiales.
	Criterio de referencia	67 Estados Miembros (33 en África, 11 en las Américas, 7 en los Estados árabes, 11 en Asia y el Pacífico y 5 en Europa y Asia Central)
Indicador 4.3: Número de Estados Miembros que han creado y puesto en marcha plataformas de diálogo sobre prácticas empresariales responsables o programas eficaces para mejorar el funcionamiento de los mercados, de los sectores de actividad y de las cadenas de valor, a fin de promover el trabajo decente		
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los criterios siguientes: 4.3.1. Se han creado plataformas de diálogo sobre prácticas empresariales sostenibles y responsables desde el punto de vista medioambiental, integradas por el gobierno y los interlocutores sociales. 4.3.2. Se conciben y ponen en marcha programas específicos para promover y aplicar los principios de la versión revisada de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales que aprobó el Consejo de Administración en marzo de 2017, así como sus herramientas promocionales. 4.3.3. Se conciben y ponen en marcha programas específicos sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de una manera que apoya y refuerza la capacidad de todas las partes interesadas pertinentes, sobre todo las instituciones nacionales del mercado de trabajo.	Meta	21 Estados Miembros (14 en África, 2 en las Américas y 5 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información	Documentos e informes oficiales
	Criterio de referencia	29 Estados Miembros (15 en África, 5 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico y 3 en Europa y Asia Central)

Presupuesto estratégico

Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	45 567 359	61 800 000

Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural

Enunciado del resultado: Los mandantes tripartitos formulan políticas, estrategias y programas que incrementan las oportunidades de empleo productivo y el trabajo decente en la economía rural.

Desafío que se plantea

96. Las zonas rurales son motores potenciales de crecimiento, desarrollo y trabajo decente, pero eso se soslaya a menudo en los programas de políticas nacionales e internacionales. Casi el 80 por ciento de los trabajadores pobres de todo el mundo trabaja en estas zonas, donde el nivel de informalidad es elevado y predominan los déficits de trabajo decente. Para aprovechar al máximo el potencial de las zonas rurales, es necesario hacer frente a la falta de políticas eficaces centradas específicamente en cuestiones relativas al empleo y al trabajo en la economía rural, que se ve agravada por marcos jurídicos e institucionales frágiles y una base de conocimientos inadecuada.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

97. Los múltiples retos que plantean las zonas rurales exigen un enfoque integrado que sitúe el trabajo decente en el centro de los marcos y estrategias de desarrollo nacionales. Es mucho más probable que las intervenciones tengan una mayor repercusión y sostenibilidad si combinan la prestación de un apoyo normativo a los mandantes con medidas específicas en sectores concretos. En su condición de fuente de ingresos para la mayoría de la población rural pobre, los sectores de la agroalimentación, la pesca y la acuicultura pueden propiciar un crecimiento inclusivo, ecológico y resiliente a los cambios climáticos. Resulta fundamental fortalecer la representación colectiva de los trabajadores y empleadores de las zonas rurales y empoderar a las mujeres y a las comunidades indígenas.

Cambios previstos

98. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- elaboración o revisión de estrategias o políticas encaminadas a resolver eficazmente los desafíos relacionados con el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales, sobre la base del diálogo social y de estudios de investigación y estadísticas laborales fiables y actualizadas;

- mejora de los entornos normativos e institucionales nacionales y ejecución de programas eficaces específicamente destinados a promover los empleos de calidad y el trabajo decente en la economía rural, y
- fortalecimiento de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las zonas rurales y de las organizaciones representativas de la economía rural en el desarrollo económico y social.

99. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 1.2, 2.3 y 8.2 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante el indicador 1.1.1 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que la OIT es la entidad colaboradora.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

100. Las prioridades de la OIT serán:

- brindar asistencia técnica para la formulación y aplicación de políticas y estrategias que prioricen la promoción del empleo productivo y el trabajo decente en la economía rural;
- prestar asesoramiento técnico en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT pertinentes y la revisión de los marcos jurídicos y normativos;
- fortalecer la base de conocimientos y la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar y analizar estadísticas laborales e indicadores de trabajo decente (incluidos los indicadores de los ODS), desglosados por zonas rurales y urbanas, sexo y subgrupos demográficos, a fin de respaldar la formulación de políticas basadas en datos empíricos;
- reforzar la capacidad de los mandantes, brindando ayuda a fin de organizar a los trabajadores y empleadores de las zonas rurales y mejorando el marco institucional para el diálogo social y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional y los convenios colectivos en el lugar de trabajo, e
- idear intervenciones específicas en sectores fundamentales de la economía rural, en particular, el sector agroalimentario, dedicando

una atención especial a las plantaciones, la pesca y la acuicultura, a fin de reducir la informalidad y empoderar a las mujeres y los pueblos indígenas.

101. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- políticas y estrategias que prioricen el empleo productivo y el trabajo decente en las zonas rurales y comprendan medidas en pro de la igualdad de género y la no discriminación, así como de una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental;
- programas sectoriales específicamente centrados en cuestiones tales como el desarrollo de empresas rurales sostenibles y la promoción de las cooperativas; los servicios financieros y de desarrollo empresarial; la adquisición de competencias para la mejora de la productividad, la infraestructura rural, la protección social y la seguridad y salud en el trabajo;
- estudios de diagnóstico e intervenciones específicas a nivel de los países en el sector de las plantaciones para mejorar las condiciones laborales y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- trabajos de investigación orientados a la formulación de políticas, en particular sobre las repercusiones de las cadenas de suministro de productos agroalimentarios en el trabajo decente y los derechos, con arreglo a las conclusiones de la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2016) relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro;
- bases de datos estadísticos en materia de empleo y trabajo desglosados por zonas rurales y urbanas, sexo y subgrupos demográficos, así como iniciativas de creación de capacidad y prestación de asistencia técnica, a fin de mejorar las estadísticas laborales y los indicadores de trabajo decente, e
- iniciativas de creación de capacidad e intercambio de conocimientos destinadas a los mandantes y concebidas en colaboración con el Centro de Turín.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

102. Habida cuenta del carácter transversal de este resultado, la estrategia promoverá las sinergias con los diez resultados en materia de políticas, por ejemplo, abordando las necesidades específicas de las zonas rurales en el marco de las políticas

nacionales de empleo (resultado 1); promoviendo la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales y las normas más pertinentes para la economía rural (resultado 2); extendiendo la protección social a los trabajadores de las zonas rurales (resultado 3); incrementando la resiliencia ante el cambio climático mediante el fomento de empresas rurales sostenibles (resultado 4); mejorando las condiciones de trabajo y reduciendo la informalidad en sectores concretos (resultado 6); y reforzando la capacidad normativa en relación con las formas inaceptables de trabajo en las zonas rurales (resultado 8).

103. Se prestará especial atención al tratamiento de la cuestión de la discriminación contra mujeres y niñas, cuyo empoderamiento es fundamental para reducir la pobreza y el hambre; a la salvaguardia de los derechos de los pueblos indígenas y de otros grupos vulnerables a la discriminación, incluidas las personas con discapacidad; al fortalecimiento de la organización y representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de las zonas rurales (resultado 10); a la mejora del marco institucional para el diálogo social, y a la promoción de una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y de los empleos verdes en los sectores más afectados por el cambio climático.

Alianzas externas

104. A la luz de los desafíos que enfrenta el trabajo decente en la economía rural, es fundamental movilizar recursos y armonizar políticas a través de alianzas con otros organismos y organizaciones internacionales, centrándose en la ventaja comparativa. La OIT incrementará las sinergias con sus asociados para el desarrollo, en particular, con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la OCDE, los bancos regionales de desarrollo y el Grupo del Banco Mundial, mediante actividades de promoción e intervenciones en los países para promover un empleo productivo y decente en la economía rural. También seguirá participando en la labor del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, con sede en la FAO, y en el Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Seguridad Alimentaria y Nutricional Mundial.

Evaluación de los riesgos

105. El riesgo principal es que las políticas e inversiones públicas sigan privilegiando las zonas urbanas, lo que se traduciría en una escasez de recursos para las zonas rurales y una

inadecuación o descoordinación de las políticas públicas en materia de agricultura y desarrollo rural, situación que sería extremadamente perjudicial para el empleo, los salarios y la protección social en las zonas rurales.

106. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT llevará a cabo actividades de sensibilización y

estudios de investigación basados en datos empíricos, con objeto de destacar la importancia que reviste el trabajo decente en la economía rural para la Agenda 2030 y mostrar las repercusiones de los programas y políticas que explotan el potencial de las zonas rurales como vectores de crecimiento y fuentes de empleo y desarrollo.

Indicadores

Indicador 5.1: Número de Estados Miembros que han formulado o adoptado estrategias o políticas centradas específicamente en el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios: 5.1.1. Las secciones de las estrategias y/o políticas dedicadas al empleo y el trabajo decente se centran en los grupos más vulnerables a la discriminación y la exclusión, así como a otros déficits de trabajo decente en las zonas rurales. 5.1.2. Las secciones de las estrategias y/o políticas dedicadas al empleo y el trabajo decente se fundamentan en consultas celebradas con los mandantes. 5.1.3. Las secciones de las estrategias y/o políticas dedicadas al empleo y el trabajo decente se sustentan en trabajos de investigación y estadísticas fiables, oportunas y desglosadas por sexo y edad sobre el empleo en las zonas rurales.	Meta 12 Estados Miembros (9 en África, 2 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información Políticas e informes gubernamentales; <i>Boletín Oficial</i> ; ratificación de instrumentos; informes de la OIT e informes interinstitucionales; bases de datos estadísticos de la OIT; encuestas de población activa
	Criterio de referencia 18 Estados Miembros (11 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico)
Indicador 5.2: Número de Estados Miembros que han adoptado medidas concretas para promover el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios: 5.2.1. Mejora del marco normativo para la promoción del empleo y el trabajo decente en las zonas rurales, elaborado en consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con las normas internacionales del trabajo aplicables. 5.2.2. Aplicación de programas destinados a mejorar el empleo y el trabajo decente en determinados sectores e industrias, incluidas las plantaciones, habida cuenta de las cuestiones ambientales.	Meta 23 Estados Miembros (14 en África, 4 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información Documentos gubernamentales; informes y documentos oficiales de los interlocutores sociales; informes de la OIT; proyectos de ley, leyes y reglamentos
	Criterio de referencia 27 Estados Miembros (18 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico)
Indicador 5.3: Número de Estados Miembros que han establecido o reforzado mecanismos para la consulta y el diálogo social en la economía rural	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios: 5.3.1. Los mecanismos para la consulta y el diálogo social cuentan con la participación de los empleadores y los trabajadores de las zonas rurales, así como de sus respectivas organizaciones. 5.3.2. Los mecanismos para la consulta y el diálogo social garantizan una representación y una participación genuinas y activas.	Meta 11 Estados Miembros (8 en África, 2 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información Base de datos de la OIT sobre relaciones laborales; informes de reuniones (sectoriales); políticas e informes de programas
	Criterio de referencia 18 Estados Miembros (12 en África, 4 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico)

Presupuesto estratégico

Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	27 431 174	12 000 000

Resultado 6: Formalización de la economía informal

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros formulan o mejoran sus leyes y políticas para propiciar la transición a la economía formal, y los interlocutores sociales extienden su representación y sus servicios a las personas que trabajan en la economía informal.

Desafío que se plantea

107. Aproximadamente la mitad de la población activa mundial trabaja en la economía informal. Su índole y su magnitud varían sensiblemente de un país a otro, pero en algunos casos representa más del 50 por ciento del producto interno bruto. Las economías informales, a pesar de su heterogeneidad, se caracterizan generalmente por una alta incidencia de pobreza, desigualdad y vulnerabilidad y por déficits de trabajo decente graves y generalizados.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

108. El crecimiento económico, si bien es una condición necesaria, no basta para reducir la informalidad; las políticas públicas desempeñan un papel fundamental en ese sentido. Las estrategias son más eficaces cuando forman parte de un marco de políticas integrado que propicia la formalización y cuando se adecúan a las características y necesidades de categorías específicas de trabajadores, unidades económicas o sectores, en particular, las categorías que requieren una atención prioritaria. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función esencial con miras a incrementar la representación en la economía informal, promover la introducción de reformas y apoyar la transición a la economía formal.

Cambios previstos

109. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejora y mayor coordinación de la legislación, las políticas y los mecanismos de control del cumplimiento que facilitan la transición a la economía formal, en particular, de los grupos más expuestos a déficits de trabajo decente, en función de las circunstancias nacionales, y
 - aumento de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones representativas de los actores de la economía informal destinadas a prestar asistencia a los trabajadores y las unidades económicas que integran la economía informal y facilitar su transición a la economía formal.
110. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 1.4, 8.3, 5.a y 10.2 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas, principalmente mediante el indicador 8.3.1 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que la OIT es la entidad responsable.
- ### Medios de acción y apoyo a los mandantes
111. Las prioridades de la OIT serán:
- ayudar a los Estados Miembros a formular estrategias para facilitar la transición a la economía formal teniendo en cuenta sus necesidades específicas, facilitar la transición de categorías específicas de trabajadores, unidades económicas o sectores, reforzar las políticas destinadas a propiciar la formalización y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal;
 - realizar diagnósticos de la economía informal, por ejemplo, ayudando a las oficinas nacionales de estadística a elaborar estadísticas desglosadas por sexo que permitan informar con respecto al indicador 8.3.1 asociado al objetivo 8 de los ODS, promoviendo un consenso tripartito sobre las medidas de seguimiento y concibiendo sistemas para la comprobación periódica de los avances hacia la formalización;
 - formular y reformar leyes y políticas para propiciar la transición a la economía formal, por ejemplo: a) garantizando que las personas que trabajan en la economía informal puedan ejercer el derecho a la

libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva; b) ampliando el ámbito de aplicación de la legislación para incluir nuevas modalidades de empleo; c) estableciendo medidas y alianzas innovadoras para facilitar la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas; d) revisando los marcos nacionales de las políticas de empleo a fin de que la creación de empleo formal se convierta en un objetivo central; e) extendiendo la protección social, incluidos los componentes de seguridad y salud y la prestación de servicios de puericultura, entre otros servicios asistenciales, y f) reformando los mecanismos de control del cumplimiento de las normas, combinando las sanciones con medidas preventivas y correctivas;

- mejorar la coherencia y la coordinación entre los ministerios y organismos competentes y en todos los niveles de la administración pública, y
- reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de modo que puedan participar en el diálogo social sobre la transición a la economía formal y extender su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

112. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- material divulgativo relacionado con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y directrices sobre la incorporación del objetivo de facilitar la transición a la economía formal en los PTDP, las políticas nacionales de empleo y las estrategias de desarrollo;
- metodologías que permitan realizar diagnósticos de la economía informal, recopilar estadísticas relativas a la informalidad en consonancia con el indicador 8.3.1 de los ODS y crear sistemas para el seguimiento de los progresos realizados con miras a la formalización; un repertorio de datos estadísticos;
- conjuntos de recursos de política relativos a: la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los procesos de formalización; la formalización de las microempresas y pequeñas empresas; la creación de empleo formal; la ampliación de la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y otras medidas de protección laboral de los trabajadores de la economía informal;

la formalización de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores domésticos; las estrategias de cumplimiento de las normas y la formalización;

- nuevos trabajos de investigación sobre las condiciones en que las cadenas mundiales de suministro contribuyen a la formalidad; la informalidad en contextos de deterioro del medioambiente o situaciones posteriores a un conflicto o catástrofe; las formas que adoptará el trabajo informal en el futuro; las modalidades de coordinación interinstitucional destinadas a facilitar la transición; el derecho de los trabajadores de la economía informal a la negociación colectiva, incluida una mayor igualdad; los vectores de la informalidad en la región de Asia y el Pacífico; un compendio de prácticas relativas a la transición en América Latina y el Caribe, y un modelo de intervención en materia de formalización adaptado a las necesidades de la región de Europa y Asia Central, e
- intercambio de conocimientos y experiencias a nivel internacional, y una academia sobre formalización organizada en colaboración con el Centro de Turín.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

113. Se promoverán sinergias entre todos los resultados respecto de cuestiones tales como: la creación de empleo formal y la garantía de la calidad del empleo en el marco de estrategias más amplias destinadas a promover y apoyar un crecimiento incluyente (resultado 1); la reforma de la legislación en consonancia con las normas internacionales del trabajo (resultado 2); el fortalecimiento de las estrategias orientadas a extender la seguridad social (resultado 3); la creación de empresas sostenibles en la economía formal y la facilitación de la formalización de las microempresas y las pequeñas empresas (resultado 4); la promoción de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores de las zonas rurales (resultado 5); el perfeccionamiento de planes e instituciones de control del cumplimiento de las normas a fin de incrementar su eficacia como vectores de la formalización, inclusive en las cadenas mundiales de suministro (resultado 7); la promoción de la formalización de los trabajadores migrantes (resultado 9), y la ampliación de la base de afiliación y los servicios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal (resultado 10).

114. Las actividades estarán encaminadas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en especial, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y los instrumentos normativos enumerados en su anexo. El fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para participar en el diálogo social sobre el modo de favorecer la transición a la economía formal será crucial. Todas las actividades atenderán a las necesidades de las mujeres y de los grupos más expuestos a déficits de trabajo decente y facilitarán su acceso y transición al empleo formal. Los efectos de la economía informal en los ecosistemas y el modo en que las políticas medioambientales influyen en la transición a la economía formal también se evaluarán, cuando proceda.

Alianzas externas

115. Se llevarán a cabo iniciativas de promoción conjuntas con el Banco Mundial y otras organizaciones regionales e internacionales en el ámbito de la productividad y los costos y beneficios de la formalización; con la Comisión Europea en el ámbito de la reducción del empleo no declarado en Europa; con la OCDE en el ámbito de los factores impulsores de la

informalidad, y con Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) y otras organizaciones pertinentes en el ámbito de las estadísticas. Por otro lado, se reforzarán las alianzas con organismos de las Naciones Unidas a fin de promover un consenso sobre el uso de la Recomendación núm. 204 como instrumento normativo valioso para alcanzar los ODS.

Evaluación de los riesgos

116. Los principales riesgos son que:

- las divergencias de opinión sobre las causas de la informalidad y los medios prioritarios para combatirla sean irreconciliables, generando enfoques contrapuestos o una falta de orientación precisa, y
- la evolución del panorama político o el deterioro de las condiciones económicas incentiven a algunos actores económicos a obstruir los avances en la materia.

117. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT ampliará la base de conocimientos sobre la economía informal, mejorará la divulgación de los resultados de los estudios de investigación y evaluación, y promoverá estrategias integradas, alianzas y un diálogo social eficaz.

Indicadores

Indicador 6.1: Número de Estados Miembros en los que los mandantes han llegado a un entendimiento sobre una concepción común de la informalidad y sobre los principios de base para un seguimiento con la finalidad de propiciar avances hacia la formalización

Criterios para la medición del éxito

Deben cumplirse los siguientes criterios:

- 6.1.1. La concepción común se basa en un diagnóstico adecuado de la economía informal y su incidencia a escala nacional, establecido por el gobierno en consulta con los interlocutores sociales.
- 6.1.2. Existe un sistema de seguimiento para evaluar los progresos realizados con miras a la formalización, que tiene en cuenta las cuestiones de género e incluye a las personas más expuestas a déficits de trabajo decente.

Meta

21 Estados Miembros (9 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

Medios de verificación/Fuente de información

Boletín Oficial; informes anuales presentados por órganos gubernamentales; documentos oficiales intergubernamentales; acuerdos tripartitos; diagnósticos oficiales; otros documentos publicados

Criterio de referencia

42 Estados Miembros (19 en África, 9 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)

Indicador 6.2: Número de Estados Miembros que han formulado o revisado políticas, leyes o mecanismos de control del cumplimiento de las normas integrados, a fin de facilitar la transición a la economía formal, en particular, de categorías específicas de trabajadores o unidades económicas	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios: 6.2.1. Las políticas, leyes o estrategias de control del cumplimiento, nuevas o revisadas, amplían la cobertura, <i>de jure</i> y <i>de facto</i> , incluso a las personas más expuestas a déficits de trabajo decente. 6.2.2. Las políticas, leyes o estrategias de control del cumplimiento, nuevas o revisadas, tienen en cuenta las cuestiones de género y promueven la no discriminación. 6.2.3. Las políticas, leyes o estrategias de control del cumplimiento, nuevas o revisadas, se elaboran en consulta con los interlocutores sociales.	Meta 26 Estados Miembros (8 en África, 9 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información <i>Boletín Oficial</i> ; informes anuales presentados por órganos gubernamentales; documentos oficiales intergubernamentales; acuerdos tripartitos; informes de los órganos de control; otros documentos publicados
	Criterio de referencia 45 Estados Miembros (18 en África, 15 en las Américas, 8 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
Indicador 6.3: Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de empleadores o de trabajadores prestan apoyo a los trabajadores y a las unidades económicas de la economía informal para facilitar su transición a la economía formal	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios: 6.3.1. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores amplían su base de afiliación a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal. 6.3.2. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores prestan servicios nuevos o renovados a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal con miras a facilitar su transición a la economía formal. 6.3.3. Las organizaciones de empleadores elaboran programas de sensibilización para fomentar la transición de las empresas informales a la economía formal. 6.3.4. Las organizaciones de trabajadores formulan estrategias encaminadas a la inclusión de los trabajadores de la economía informal en el diálogo social.	Meta 19 Estados Miembros (10 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes de organizaciones de trabajadores; informes de organizaciones de empleadores; otros informes y documentos publicados
	Criterio de referencia 31 Estados Miembros (12 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)

Presupuesto estratégico

Resultado 6: Formalización de la economía informal	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	32 888 086	3 900 000

Resultado 7: Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro

Enunciado del resultado: Los marcos jurídicos, políticas, sistemas y disposiciones reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro, se formulan, publicitan,

observan y aplican mejor prestando especial atención a la inspección del trabajo.

Desafío que se plantea

118. Las condiciones de trabajo inseguras y la falta de cumplimiento de las leyes y normativas pertinentes socavan las condiciones de vida y los derechos de los trabajadores y tienen consecuencias adversas en la productividad de las empresas y en el desarrollo económico. En muchos países, los marcos jurídicos y normativos requieren mejoras, no obstante, suelen existir dificultades en la aplicación de las leyes, las normativas y los convenios colectivos vigentes, debido en gran medida a una capacidad institucional limitada. A menudo, los ingentes beneficios que podrían obtenerse del diálogo social y de la mejora de las relaciones laborales con miras a subsanar las desigualdades y fomentar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo se malogran debido a la carencia de apoyo institucional y a la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las administraciones laborales. Las cadenas mundiales de suministro, habida cuenta de su magnitud y complejidad y de la diversidad de modelos empresariales que utilizan, plantean desafíos adicionales pero también brindan oportunidades para mejorar la seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en todas las jurisdicciones nacionales.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

119. Programas como *Better Work*, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil o el programa SCORE han demostrado que la informalidad generalizada constituye un importante obstáculo para el cumplimiento, la aplicación y el acceso a vías de recurso, y que es preciso desplegar esfuerzos paralelos para promover la formalización. También han demostrado que un diálogo social eficaz y unas relaciones laborales sólidas son cruciales para la creación de lugares de trabajo seguros, armoniosos y productivos; y que las intervenciones son más eficaces cuando se basan en una estrategia pluridimensional que también prevé la mejora de los sistemas de inspección del trabajo y de control de la aplicación de las normas, el empoderamiento de los interlocutores sociales y el aprovechamiento del impacto de las iniciativas emprendidas en materia de cumplimiento de las normas en las cadenas mundiales de suministro.

Cambios previstos

120. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- perfeccionamiento de las políticas, los sistemas, los programas y los marcos jurídicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los convenios colectivos, y mejora de su aplicación gracias al diálogo social y un mayor *corpus* de conocimientos sustentados en datos empíricos y buenas prácticas;
- perfeccionamiento de las políticas, los sistemas, los programas y los marcos jurídicos en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y mejora de su aplicación mediante el fortalecimiento de las capacidades nacionales de prevención, control de la aplicación, recurso y solución de conflictos de las administraciones del trabajo, las inspecciones del trabajo y otras autoridades competentes, y
- creación o fortalecimiento de instituciones y mecanismos para el diálogo social tripartito, las relaciones laborales y la negociación colectiva a fin de promover la participación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en las iniciativas destinadas a subsanar las desigualdades y mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro.

121. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 8.8, 3.9 y 16.6 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante el indicador 8.8.1 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que es la entidad responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

122. Las prioridades de la OIT serán:

- prestar un servicio integrado de asesoramiento en materia de políticas y de creación de capacidad para propiciar la elaboración de una legislación exhaustiva y de estrategias nacionales de cumplimiento y control de la aplicación de las normas, en particular de aquellas que permitan aprovechar los recursos y oportunidades adicionales que brindan las cadenas mundiales de suministro;

- crear o fortalecer administraciones del trabajo e instituciones y sistemas encargados del cumplimiento de las normas y del control de su aplicación, en especial, servicios de inspección del trabajo, mecanismos de presentación de reclamaciones y resolución de conflictos y acceso a vías de recurso, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluidas las atinentes a la igualdad de género y la no discriminación;
- fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales y de los gobiernos para abordar las cuestiones relacionadas tanto con la seguridad de las mujeres y los hombres en el trabajo como con el cumplimiento de las normas, a través de instituciones y mecanismos de diálogo social y negociación colectiva nacionales e internacionales, y
- mejorar la seguridad y la salud y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante iniciativas de creación de capacidad, promoción e investigación, concebidas específicamente para cada sector, que tengan en cuenta las cuestiones de género y se extiendan a las cadenas mundiales de suministro, en particular, a través de los programas de referencia de la OIT *Better Work* y Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

123. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- asesoramiento técnico y en materia de políticas, por ejemplo, sobre los marcos jurídicos relativos a la seguridad y la salud y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo que se aplican, en particular, a las pyme y la economía informal en sectores prioritarios de las cadenas mundiales de suministro (incluidas las zonas francas industriales (ZFI));
- herramientas de gestión de los conocimientos que permitan recopilar, analizar y divulgar información, incluidos datos fiables y desglosados por sexo, sobre seguridad y salud en el trabajo y buenas prácticas en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y prevención y resolución de conflictos laborales;
- herramientas analíticas, didácticas y de política sobre el papel del diálogo social y las relaciones laborales, incluido el diálogo social transfronterizo, en la creación de lugares de trabajo seguros y productivos en los que se observen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y actividades de

investigación sobre las tendencias y perspectivas futuras de las relaciones laborales y las instituciones de negociación colectiva;

- recursos y herramientas de creación de capacidad en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en particular, con respecto a estrategias y metodologías de inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo, a fin de mejorar la capacidad de las empresas para aplicar medidas correctivas sostenibles en sectores prioritarios de las cadenas de suministro, incluidas evaluaciones de los riesgos relativos a la seguridad y salud en el trabajo que resultan de las nuevas formas de trabajo y producción, el cambio climático y la escasez de recursos;
- actividades de formación, incluida una academia sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, organizada en colaboración con el Centro de Turín, con miras a reforzar la seguridad y la salud en el trabajo, los sistemas de administración e inspección del trabajo y el acceso de los trabajadores a mecanismos eficaces de prevención, presentación de reclamaciones y recurso, acordes a las realidades productivas existentes dentro y fuera de las cadenas mundiales de suministro, y
- plataformas para convocar a las administraciones laborales, los interlocutores sociales y otros actores interesados de las cadenas mundiales de suministro a escala local, regional y mundial, con objeto de generar conocimientos y propiciar una colaboración y unas prácticas eficaces que permitan la concepción de soluciones coherentes y sostenibles en sectores prioritarios mediante la combinación de iniciativas públicas y privadas encaminadas a subsanar déficits de gobernanza.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

124. La eficacia en la prestación de un apoyo eficiente a los mandantes en estos ámbitos depende de la capacidad de la estrategia para promover sinergias útiles, especialmente, en relación con la promulgación de legislación que esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo (resultado 2), la ampliación de la cobertura de la protección social (resultado 3), el desarrollo de empresas sostenibles (resultado 4), el perfeccionamiento y la formalización de las empresas y de los trabajadores en los eslabones inferiores de las cadenas mundiales de suministro (resultado 6) y

la prestación de asesoramiento en materia de políticas y la cooperación en torno a las formas inaceptables de trabajo (resultado 8).

125. La ejecución de la estrategia se basará en los convenios fundamentales, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y promoverá a la vez dichos instrumentos.

126. El diálogo social y el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (resultado 10) constituyen la base de toda la labor asociada a este resultado. Una parte integrante de la estrategia consiste en aumentar la representatividad, la capacidad y los conocimientos técnicos de los interlocutores sociales y del gobierno para participar activamente en diferentes formas de diálogo social tripartito. Las actividades de investigación tendrán por objeto examinar la función y la eficacia de las instituciones y los mecanismos de diálogo social transfronterizo, incluida la negociación colectiva, en la promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas aplicables. Las cuestiones relativas a la igualdad de género y la no discriminación, entre ellas, la protección de la maternidad, la igualdad de remuneración, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, se integrarán en todas las esferas de trabajo. Por otro lado, se abordarán los efectos del cambio climático en el lugar de trabajo, incluidos los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo asociados al aumento de las temperaturas en todo el planeta. Los datos desglosados por sexo también brindarán la posibilidad de examinar los obstáculos estructurales que comprometen la seguridad en el trabajo, especialmente, para el elevado número de mujeres ocupadas en formas atípicas de empleo.

Alianzas externas

127. La OIT aprovechará las alianzas establecidas con otros organismos de las Naciones Unidas, como la Organización Mundial de la Salud, con instituciones financieras internacionales, como el Grupo del Banco Mundial, con la OCDE, con empresas multinacionales, con iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación y con otras partes interesadas, a fin de incrementar la coherencia de las políticas y movilizar apoyos con respecto a la seguridad y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro. También se reforzarán las alianzas y la colaboración con redes de investigación de empresas y sindicatos y con otros centros y asociaciones de investigación, con miras a ampliar la base de conocimientos en este ámbito.

Evaluación de los riesgos

128. Los principales riesgos son que:

- los gobiernos no otorguen la suficiente prioridad a la seguridad y la salud y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, especialmente, en lo que atañe a los recursos presupuestarios asignados al fortalecimiento de los marcos nacionales y el apoyo a la cooperación exterior para el desarrollo;
- las organizaciones de empleadores y de trabajadores no refuercen suficientemente su capacidad interna, y
- se malogren las oportunidades de explotar las cadenas mundiales de suministro para mejorar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

129. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT intensificará las actividades de promoción y divulgación destinadas a incrementar la sensibilización a escala nacional e internacional, en especial, a través de conocimientos basados en datos empíricos y alianzas establecidas para responder a problemáticas concretas.

Indicadores

Indicador 7.1: Número de Estados Miembros que han elaborado o revisado políticas, programas o marcos jurídicos o han fortalecido instituciones, sistemas o mecanismos para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios: 7.1.1. Los marcos jurídicos, estrategias, políticas o programas en materia de seguridad y salud en el trabajo, nuevos o revisados, se elaboran a partir de la ratificación de uno o más convenios actualizados relacionados con dicha cuestión o se rigen por las normas internacionales del trabajo, incluidas las atinentes a la igualdad de género y la no discriminación, y en consulta con los interlocutores sociales. 7.1.2. Se establecen o fortalecen instituciones y sistemas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo a escala internacional, nacional, sectorial o empresarial, sobre la base del diálogo social. 7.1.3. Los mandantes crean y aplican sus mecanismos de seguridad y salud en el trabajo a escala nacional, sectorial o empresarial para la prevención, el cumplimiento de las normas y el control de su aplicación, por ejemplo, sistemas de gestión y comités de seguridad y salud en el trabajo, en particular con respecto a los riesgos derivados del cambio climático u otros factores ambientales. 7.1.4. El gobierno y/o los interlocutores sociales mejoran su capacidad para recopilar y utilizar datos sobre seguridad y salud en el trabajo mediante el refuerzo de los sistemas de presentación de informes y notificación o de otros métodos.	Meta 31 Estados Miembros (13 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información <i>Boletín Oficial</i> ; informes ministeriales; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; perfiles nacionales (de seguridad y salud en el trabajo); políticas nacionales y/o sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; programas nacionales y/o sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; informes de ministerios e institutos nacionales de estadística; informes de proyectos, informes de organizaciones de empleadores y de trabajadores; informes de instituciones nacionales de diálogo social
	Criterio de referencia 75 Estados Miembros (29 en África, 13 en las Américas, 6 en los Estados árabes, 18 en Asia y el Pacífico, 9 en Europa y Asia Central)
Indicador 7.2: Número de Estados Miembros que han elaborado o revisado sus leyes, reglamentos, políticas o estrategias o fortalecido la capacidad de sus instituciones y sistemas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral nacional y los convenios colectivos en el lugar de trabajo	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios: 7.2.1. Los reglamentos, leyes, políticas o estrategias se elaboran o revisan para mejorar el cumplimiento de las normas y el control de su aplicación en el lugar de trabajo, con arreglo a las normas internacionales del trabajo, en particular las atinentes a la igualdad de género y la no discriminación, y en consulta con los interlocutores sociales. 7.2.2. Se perfeccionan las estructuras orgánicas, se amplían los recursos financieros y humanos y se mejoran las actividades de formación, las herramientas y los equipos y se ponen a disposición de los servicios de inspección del trabajo, mecanismos de prevención, recurso y resolución de conflictos, o de otras instituciones y sistemas de administración del trabajo. 7.2.3. El gobierno y/o los interlocutores sociales mejoran su capacidad para recopilar y analizar datos, incluidos datos y estadísticas desglosados por sexo, así como para concebir iniciativas basadas en datos empíricos sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.	Meta 28 Estados Miembros (13 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información <i>Boletín oficial</i> ; informes de las inspecciones del trabajo; informes de ministerios de trabajo; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; informes sobre proyectos; informes de evaluación del impacto; informes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; informes de instituciones nacionales de diálogo social
	Criterio de referencia 75 Estados Miembros (28 en África, 16 en las Américas, 9 en los Estados árabes, 14 en Asia y el Pacífico, 8 en Europa y Asia Central)

Indicador 7.3: Número de Estados Miembros que han creado o reforzado instituciones competentes en materia de diálogo social tripartito, negociación colectiva y relaciones laborales con miras a combatir las desigualdades y mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro

<p>Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse al menos dos de los siguientes criterios:</p> <p>7.3.1. Se crea, revitaliza o reforma un mecanismo o procedimiento de negociación colectiva en distintos niveles.</p> <p>7.3.2. Se elaboran directrices de política o procedimiento para facilitar la realización de consultas y la cooperación entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores o, en su defecto, los representantes de los trabajadores, así como el examen de las quejas presentadas en el ámbito empresarial.</p> <p>7.3.3. Se crean o revitalizan instituciones competentes en materia de relaciones laborales, que luchan contra las desigualdades y refuerzan el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo con mayor eficacia, inclusive en las cadenas mundiales de suministro.</p> <p>7.3.4. Se establecen o revitalizan instituciones de diálogo social tripartito para aumentar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, conjuntamente con los representantes del gobierno, en la formulación y aplicación de políticas sociales y laborales para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.</p> <p>7.3.5. Los mandantes crean o refuerzan sistemas para recopilar, analizar y producir datos y estadísticas desglosados por sexo en las esferas de la negociación colectiva y las relaciones laborales.</p>	<p>Meta 27 Estados Miembros (12 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información Encuestas de población activa; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; datos nacionales y/o internacionales sobre la cobertura de la negociación colectiva; datos e informes sobre acuerdos marco internacionales y otros acuerdos de empresas transnacionales; informes de instituciones nacionales de diálogo social; informes de organizaciones de empleadores y de trabajadores; adopción de leyes/reglamentos nacionales nuevos/revisados en materia de diálogo social y relaciones laborales; informes de proyectos; informes de las inspecciones del trabajo</p> <p>Criterio de referencia 62 Estados Miembros (27 en África, 9 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 13 en Asia y el Pacífico, 10 en Europa y Asia Central)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Presupuesto estratégico

<p>Resultado 7: Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro</p>	<p>Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)</p>	<p>Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)</p>
	<p>54 309 918</p>	<p>77 500 000</p>

Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros formulan o mejoran leyes y políticas, fortalecen las instituciones y promueven alianzas para proteger a mujeres y hombres contra formas inaceptables de trabajo.

Desafío que se plantea

130. Las situaciones laborales que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo o que ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores son inaceptables, pero están muy

extendidas. Es difícil abordar las formas inaceptables de trabajo porque se producen con mayor frecuencia en sectores de alto riesgo, donde hay un escaso control normativo, los trabajadores no están bien organizados y pertenecen a comunidades desfavorecidas, y la disponibilidad de datos constituye un problema. La invisibilidad del trabajo en los eslabones inferiores de las cadenas mundiales de suministro — como el trabajo a domicilio, en el que predominan las mujeres — expone a los trabajadores a un mayor riesgo, incluso a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

131. Para seguir avanzando en la lucha contra las formas inaceptables de trabajo, es necesario aplicar enfoques integrados que promuevan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y aborden, al mismo tiempo, las causas profundas de este fenómeno y los factores que incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores a la explotación, en particular los pertenecientes a grupos desfavorecidos. La adhesión a estos enfoques y su sostenibilidad requieren una comprensión cabal de la evolución y las causas profundas de las formas inaceptables de trabajo en los sectores de alto riesgo, así como la formulación de respuestas adaptadas a las circunstancias y capacidades nacionales y locales. Un círculo virtuoso que incluya las cuestiones suscitadas por los órganos de control, la asistencia técnica y el seguimiento nacional es esencial, como también lo son la colaboración de los mandantes tripartitos y los esfuerzos destinados a fortalecer la organización y la representación de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. El establecimiento de alianzas con instituciones clave puede propiciar una mayor influencia y repercusión.

Cambios previstos

132. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- aumento de la eficacia de las políticas y normativas, sustentadas en un mayor *corpus* de conocimientos sobre la magnitud y las características de las formas inaceptables de trabajo en los distintos sectores, ocupaciones y grupos, incluidos los migrantes, los pueblos indígenas, las personas que viven con el VIH y las personas con discapacidad;
- mejora de la capacidad institucional para la aplicación de políticas y normativas, con una atención especial en la erradicación y prevención del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de todas las formas de discriminación; la promoción del principio de igualdad de remuneración, especialmente, para las trabajadoras empleadas en sectores mal remunerados en los que predominan las mujeres; la protección de los trabajadores contra condiciones de trabajo que pongan en peligro su vida o su salud, incluido el acoso y las conductas violentas; y la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva de los trabajadores más expuestos a formas inaceptables de trabajo, e

- intensificación de las actividades de sensibilización y las alianzas con las organizaciones multilaterales, los grupos de la sociedad civil y los medios de comunicación pertinentes, especialmente, con respecto a la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la promoción del principio de igualdad de remuneración, con un énfasis especial en las trabajadoras empleadas en sectores mal remunerados en los que predominan las mujeres, y la prevención de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo y la protección de mujeres y hombres contra esas conductas.

133. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 5.2, 8.5, 8.7, 8.8 y 10.3 de los ODS, entre otras. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante los indicadores 5.5.2, 8.5.1, 8.5.2 y 8.8.2 que forman parte del marco de indicadores mundiales y de los que la OIT es la entidad responsable, así como a través del indicador 8.7.1, en colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Medios de acción y apoyo a los mandantes

134. Las prioridades de la OIT serán:

- promover la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; promover la ratificación y mejorar la aplicación de otras normas internacionales del trabajo pertinentes, como las relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, el trabajo a domicilio y los pueblos tribales e indígenas; y prestar los servicios que pueda requerir la comisión de la Conferencia responsable de la preparación de cual(es)quier(a) norma(s) sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo;
- dirigir los esfuerzos destinados a subsanar las deficiencias en la eliminación de las peores formas de trabajo forzoso y de trabajo infantil, mediante actividades de sensibilización y alianzas con organizaciones internacionales, regionales y nacionales, la sociedad civil, los medios de comunicación y el mundo académico, así como mediante el programa de referencia de la OIT «Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso» (IPEC+);
- apoyar las actividades de seguimiento de los ODS pertinentes mediante la recopilación de datos sobre determinados indicadores,

desglosados por sexo y, cuando sea posible, por otros criterios pertinentes como la discapacidad, la etnia y la situación migratoria;

- respaldar la aplicación de la iniciativa multipartita mundial en pro de la igualdad de remuneración, con inclusión de los interlocutores sociales de la OIT, en aras de la adopción de medidas concretas para lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el extremo inferior de la escala salarial y reducir la disparidad de remuneración entre ambos sexos;
- ayudar a los mandantes a elaborar enfoques integrados, con una perspectiva de género y adaptados al contexto concreto para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo en determinados sectores de alto riesgo y en los eslabones inferiores de las cadenas mundiales de suministro, que incluyan modos de prevenir y combatir la violencia contra las trabajadoras y los trabajadores, y
- promover el empoderamiento de los trabajadores no sindicados y en situación de vulnerabilidad mediante la sindicación y la mejora de su capacidad de participar en acciones colectivas.

135. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- en seguimiento a las labores de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Argentina, 2017), puesta en marcha de la plataforma de la comunidad de intercambio de prácticas y conocimientos de la Alianza 8.7 y organización de cinco reuniones de consulta regionales encaminadas a determinar intervenciones regionales y en países específicos;
- informes y reseñas de políticas que sentarán las bases para la elaboración y negociación de uno o varios instrumentos nuevos relacionados con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo y que contribuirán a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo; y campañas de información llevadas a cabo en colaboración con los interlocutores sociales;
- recopilación de información para los indicadores sobre derechos laborales (8.8.2) y divulgación de las estimaciones mundiales sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil que se realizarán en 2017;

- seguimiento de la puesta en marcha de la coalición mundial en pro de la igualdad de remuneración en 2017 y, como contribución a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, una plataforma de intercambio de conocimientos que servirá de repositorio de herramientas, publicaciones e informes en la materia, sentará las bases de diversas intervenciones adaptadas a los distintos contextos nacionales y centradas especialmente en las trabajadoras empleadas en sectores mal remunerados en los que predominan las mujeres, y se nutrirá de las mismas;
- reseñas de política, informes, guías prácticas y materiales didácticos basados en datos empíricos y adaptados a las necesidades de los mandantes, en los que se abordarán la prevención y la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación; la prevención de las enfermedades profesionales y otras condiciones de trabajo inaceptables en determinados sectores de alto riesgo; y la promoción de la igualdad de remuneración, por ejemplo, luchando contra la discriminación salarial a través de la negociación colectiva, y
- estudios de impacto sobre: i) las transformaciones del mundo del trabajo, debidas en parte a la utilización de nuevas tecnologías, y su incidencia en la magnitud y la prevalencia de las formas inaceptables de trabajo en cada sector, profesión y categoría social, como contribución a la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, y ii) las medidas adoptadas por la OIT en determinados países a fin de proteger a los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo, principalmente, en respuesta a las inquietudes que los órganos de control llevan tiempo expresando.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

136. La estrategia aprovechará las sinergias con otros resultados, en particular, con respecto a la ratificación de los convenios pertinentes y el seguimiento de los comentarios de los órganos de control de la OIT, centrándose especialmente en los principios y derechos fundamentales en el trabajo (resultado 2) y en cuestiones como: el fortalecimiento de la capacidad normativa para promover el trabajo decente en la economía rural, donde puede hallarse un gran número de trabajadores sometidos a formas inaceptables de trabajo (resultado 5); la reconversión a formas de empleo que ofrezcan a los trabajadores una mejor protección mediante la formalización de la

economía informal (resultado 6); la promoción de la seguridad y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro (resultado 7); y la creación de un entorno de políticas que sea propicio para la protección de los trabajadores migrantes, los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza y que les ofrezca oportunidades de trabajo decente (resultado 9).

137. Un elemento central de la estrategia es el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que puedan participar eficazmente en el diálogo social sobre las políticas y estrategias en torno a las formas inaceptables de trabajo (resultado 10). Las actividades de recopilación de datos, investigación, asesoramiento en materia de políticas y creación de capacidad se ocuparán de las necesidades de los trabajadores sometidos a formas inaceptables de trabajo o que se encuentran en situación de riesgo, habida cuenta de que pueden requerirse distintas estrategias en función de criterios tales como la edad, el sexo, la nacionalidad o el origen étnico, el estado de salud y el nivel de capacitación. Cuando proceda, las repercusiones de una transición justa a una economía verde también se incluirán en las actividades destinadas a romper el ciclo de la pobreza y reducir las desigualdades, especialmente, en relación con el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Alianzas externas

138. El establecimiento de alianzas con instituciones clave permitirá aprovechar los conocimientos y los recursos disponibles para impulsar medidas y catalizar la influencia necesaria en materia de políticas en todos los niveles, en aras de una prevención más eficaz del trabajo forzoso y del trabajo infantil y de la protección de los trabajadores. La OIT asumirá un papel rector en el marco de la Alianza 8.7, destinada a eliminar el trabajo infantil y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud, y colaborará con UNICEF para erradicar las peores formas de trabajo infantil. La OIT y ONU-Mujeres encabezarán una coalición en pro de la igualdad

de remuneración, encaminada a la consecución de la meta 8.5 de los ODS. Habida cuenta de las repercusiones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, la OIT también aunará fuerzas con entidades como la red *Domestic Violence at Work* (violencia doméstica en el trabajo) de la *Western University* de Canadá, con miras a la realización de investigaciones, el intercambio de conocimientos y la adopción de medidas al respecto, así como a la ampliación de su proyección más allá de los mandantes.

Evaluación de los riesgos

139. Los principales riesgos son que:

- no se logre un compromiso político a escala nacional lo suficientemente firme como para lograr los resultados previstos;
- los gobiernos carezcan de los datos empíricos necesarios para definir la orientación de las iniciativas en materia de políticas o coordinar las contribuciones de los principales grupos interesados, y
- se intensifique el recurso a las formas inaceptables de trabajo y sea más difícil concebir soluciones eficaces, a causa de un debilitamiento del compromiso político para con los principios y derechos relativos a la no discriminación, la igualdad y la libertad sindical y de negociación colectiva debido al aumento de las desigualdades, las vulnerabilidades y las reacciones contrarias a la globalización.

140. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT llevará a cabo actividades de promoción y de investigación basada en datos empíricos para promover dicho compromiso político. La Organización complementará este proceso mediante la diversificación de los países seleccionados y el refuerzo de la capacidad de la Oficina para cumplir su mandato, sobre la base de métodos de trabajo cooperativos y el uso estratégico de los recursos, incluidos los programas de referencia de la OIT de cooperación para el desarrollo.

Indicadores

Indicador 8.1: Número de Estados Miembros que han formulado o revisado leyes o políticas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores en sectores de alto riesgo, sobre todo a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, contra formas inaceptables de trabajo	
<p>Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios:</p> <p>8.1.1. Las leyes o políticas, nuevas o revisadas, se rigen por las normas internacionales del trabajo relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones laborales, incluidos los salarios.</p> <p>8.1.2. Las leyes o políticas, nuevas o revisadas, se basan en consultas mantenidas con los interlocutores sociales.</p> <p>8.1.3. Las leyes o políticas, nuevas o revisadas, tienen en cuenta las cuestiones de género y promueven la no discriminación.</p> <p>8.1.4. Las leyes o políticas, nuevas o revisadas, se fundamentan en datos empíricos e incluyen a las personas en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Meta 27 Estados Miembros (10 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)</p>
	<p>Medios de verificación/Fuente de información <i>Boletín Oficial</i>; informes gubernamentales; informes de órganos tripartitos; acuerdos tripartitos; Informes de la Conferencia Internacional del Trabajo; informes de los órganos de control; informes internos de la OIT</p>
	<p>Criterio de referencia 40 Estados Miembros (16 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 6 en Europa y Asia Central)</p>
Indicador 8.2: Número de Estados Miembros en los que los mandantes han reforzado su capacidad institucional para proteger a los trabajadores, sobre todo a los más desfavorecidos o en situación de vulnerabilidad, contra formas inaceptables de trabajo	
<p>Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios:</p> <p>8.2.1. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores proporcionan orientación o servicios a sus afiliados para combatir y prevenir de manera eficaz las formas inaceptables de trabajo.</p> <p>8.2.2. Los organismos nacionales o sectoriales adoptan medidas a fin de coordinar y dar seguimiento a los esfuerzos encaminados a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, incluidos, cuando proceda, los que se ven afectados por la degradación del medioambiente o las catástrofes naturales.</p> <p>8.2.3. Las autoridades nacionales competentes adoptan medidas concretas para aplicar políticas y reglamentos que protejan a los trabajadores más expuestos.</p> <p>8.2.4. Las instituciones nacionales competentes recopilan y divulgan datos estadísticos, desglosados por sexo y otras variables, según proceda, sobre el trabajo forzoso, el trabajo infantil y los salarios.</p>	<p>Meta 38 Estados Miembros (18 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)</p>
	<p>Medios de verificación/Fuente de información Informes de órganos gubernamentales; documentos intergubernamentales oficiales; acuerdos tripartitos; informes de organizaciones de trabajadores; informes de organizaciones de empleadores; informes de órganos de control; otros informes y documentos publicados; base de datos estadísticos de la OIT</p>
	<p>Criterio de referencia 61 Estados Miembros (32 en África, 11 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)</p>

Indicador 8.3: Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos han establecido alianzas, inclusive con otras partes interesadas, para proteger eficazmente a los trabajadores, sobre todo a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, contra formas inaceptables de trabajo	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse al menos dos de los siguientes criterios: 8.3.1. El gobierno, las organizaciones de empleadores o las organizaciones de trabajadores, en cooperación con la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales, promueven iniciativas de sensibilización para combatir las formas inaceptables de trabajo en determinados sectores. 8.3.2. La cooperación entre el gobierno, los interlocutores sociales y las organizaciones multilaterales desemboca en medidas que promueven la ratificación o la aplicación de normas internacionales del trabajo pertinentes destinadas a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. 8.3.3. Las iniciativas de sensibilización o los debates en materia de políticas promueven enfoques integrados de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a fin de reforzar las sinergias y maximizar el impacto global.	Meta 25 Estados Miembros (10 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes de la OIT; informes de organizaciones multilaterales; otros informes publicados
	Criterio de referencia 46 Estados Miembros (17 en África, 13 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)

Presupuesto estratégico

Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	41 849 658	82 100 000

Resultado 9: Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros adoptan políticas equitativas y eficaces en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra y establecen medidas para su aplicación a escala nacional, regional o subregional a fin de proteger mejor los derechos de las personas que trabajan en el extranjero y satisfacer las necesidades del mercado de trabajo.

Desafío que se plantea

141. Casi la mitad de los 150 millones de trabajadores migrantes internacionales son mujeres y la complejidad de la migración y de la movilidad de la mano de obra, incluidos los flujos de refugiados, está aumentando. Muchos países carecen de la capacidad necesaria para hacer frente a esta situación que, debido a las deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo y en la gobernanza, está provocando problemas de migración irregular, infrautilización de las competencias, desajustes entre la oferta y la demanda de empleo, discriminación, aumento de las desigualdades y explotación, incluso en las

contrataciones. Ello está acentuando las tensiones sociales y socava el reconocimiento público de la contribución positiva de esos trabajadores a la sociedad, así como el apoyo a dicha contribución.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

142. La OIT puede impulsar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las orientaciones en materia de políticas y acelerar las reformas mediante la promoción del diálogo nacional y regional (o interregional) sobre buenas prácticas, como ya ha hecho en las regiones de Asia y el Pacífico y los Estados árabes. Los esfuerzos por cambiar las políticas y actitudes públicas son más eficaces cuando se dispone de datos fiables, que permitan la comparación entre países y regiones, sobre los que puedan sustentarse los programas de promoción y reforma. Es esencial fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para participar en el diálogo sobre las políticas para asegurar la aplicación sostenible de éstas, tal como

demuestra la experiencia con los mandantes en la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental, la Comunidad de África Oriental para el Desarrollo, la ASEAN y la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional.

Cambios previstos

143. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejora de la legislación nacional, las políticas y los acuerdos bilaterales o multilaterales, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, de modo que sean equitativos, eficaces y sensibles a las cuestiones de género, que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y apunten a reducir los déficits de gobernanza relacionados con la movilidad y la migración internacionales de la mano de obra que afectan a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y el funcionamiento de los mercados de trabajo, y
- fortalecimiento de la capacidad para aplicar y asegurar el seguimiento de marcos de gobernanza equitativos y prestar servicios inclusivos para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y la promoción del empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.

144. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 8.8 y 10.7 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante el indicador 10.7.1 que forma parte del marco de indicadores mundiales y del que la OIT es la entidad responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

145. Las prioridades de la OIT serán:

- prestar un servicio de asesoramiento en materia de políticas y de asistencia técnica, integrado y específico para cada país, sobre cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo, el funcionamiento del mercado de trabajo, la integración de los migrantes y de los recién llegados, la contratación equitativa y la protección de las condiciones de trabajo en los sectores con una elevada presencia de trabajadores migrantes (por ejemplo, la economía

asistencial, la construcción, la pesca o la agricultura);

- realizar actividades de creación de capacidad y de aprendizaje a nivel nacional, subregional, regional y mundial, por ejemplo a través de la Academia sobre migración laboral del Centro de Turín, a fin de fortalecer la participación de los mandantes en el diálogo social y de los interlocutores sociales en los debates sobre la orientación y la aplicación de las políticas;
- apoyar la reforma de las políticas y el diálogo social regional (tanto interregional como intrarregional), por ejemplo, mediante la facilitación del intercambio de buenas prácticas y la elaboración y aplicación de directrices estadísticas internacionalmente acordadas para armonizar la recogida de datos sobre migración laboral, y
- ampliar las alianzas y las actividades de sensibilización para promover la ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT pertinentes y asegurar que se adopten los enfoques de la Organización en los debates regionales y mundiales consagrados a los flujos de migrantes y refugiados y en las respuestas que se den al respecto, inclusive en los pactos mundiales de las Naciones Unidas sobre los migrantes y los refugiados, cuya adopción está prevista en 2018, y en el proceso del Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD).

146. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- directrices de la OIT relativas a la contratación equitativa aplicadas, a título experimental, a fin de proteger a los trabajadores migrantes en situación de riesgo en al menos tres corredores migratorios, e incorporadas al diálogo interregional facilitado entre dos regiones;
- directrices prácticas y herramientas de sensibilización sobre la cuestión de las trabajadoras migrantes concebidas y aplicadas con un énfasis especial en la economía asistencial;
- nuevos trabajos de investigación sobre políticas de empleo y migración laboral que permitan a los migrantes y otros recién llegados integrarse verdaderamente en el mercado de trabajo y acceder a oportunidades de trabajo decente; estos trabajos incluirán recomendaciones encaminadas a mejorar la coherencia de las políticas y el funcionamiento del mercado de trabajo;

- principios rectores de la OIT sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, aplicados a título experimental en colaboración con el ACNUR en una región que acoge a un gran número de refugiados, y
- directrices mundiales sobre normas estadísticas internacionales en materia de conceptos, definiciones y metodologías aplicables a la migración laboral, que adoptará la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y una metodología para la medición del indicador 10.7 de los ODS, referente a los costos de contratación, que se aplicará a título experimental en colaboración con el Banco Mundial en dos regiones y que contribuirá a la elaboración de políticas y a la consecución de los ODS.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

147. La aplicación de la estrategia requerirá una colaboración entre la mayoría de los resultados, por ejemplo, para asegurar la vinculación entre las políticas en materia de migración y movilidad de la mano de obra y las políticas de empleo, teniendo especialmente en cuenta la acreditación profesional y la integración en el mercado de trabajo (resultado 1); para extender la protección social a los trabajadores migrantes, los refugiados y los recién llegados (resultado 3); para combatir las formas inaceptables de trabajo, la discriminación y las desigualdades que afectan a los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza (resultado 8), y para fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los ámbitos de la formulación de políticas en materia de migración, las actividades de sensibilización y la prestación de servicios a sus miembros (resultado 10).

148. La estrategia se basa en las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como en conclusiones de los órganos de control y el Estudio General sobre los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes de 2016 y tendrá en cuenta las conclusiones de la discusión general sobre la migración laboral que la Conferencia Internacional del Trabajo mantendrá en su reunión de 2017. El fortalecimiento del diálogo social nacional, subregional y regional sobre la migración laboral será un elemento fundamental. La labor en los ámbitos de la igualdad de género y la no discriminación, vinculada a la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, abordará cuestiones tales como la situación de las mujeres migrantes en la economía asistencial, la violencia contra las mujeres migrantes, las repercusiones negativas en la salud y la explotación, así como la

discriminación en los procesos de contratación y en el lugar de trabajo por motivos de etnia, nacionalidad, género, discapacidad o estado serológico con respecto al VIH. Las actividades de investigación servirán para evaluar los aspectos de la migración laboral relacionados con el cambio climático y también se prestará asesoramiento en materia de políticas sobre la mejora de las estrategias de resiliencia y de adaptación.

Alianzas externas

149. La OIT fortalecerá su colaboración con instituciones regionales y subregionales y aprovechará las alianzas en el seno del Grupo Mundial sobre Migración, por ejemplo, con respecto a la aplicación de una nueva nota orientativa titulada *Guidance Note on Integrating Migration and Displacement in UNDAF* y otros marcos análogos de planificación, la intensificación de la colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones y las contribuciones al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), incluido su mecanismo empresarial. También se reforzará la alianza con la ACNUDH, a fin de promover un enfoque sobre la migración laboral basado en los derechos, así como con el ACNUR, a fin de aplicar un plan de acción en el marco del Memorando de Entendimiento entre la OIT y el ACNUR de 2016. La cooperación con el Banco Mundial se centrará especialmente en la elaboración de indicadores para la reducción de los costos de la migración de la mano de obra. También se seguirá ampliando la colaboración con organizaciones no gubernamentales, centros académicos, medios de comunicación y autoridades locales.

Evaluación de los riesgos

150. Los principales riesgos son que:

- los Estados Miembros, en los planos nacional, regional y mundial, adopten políticas migratorias basadas en criterios de seguridad en lugar de en los derechos o en datos empíricos, lo que podría acentuar las desigualdades y la discriminación contra los trabajadores migrantes, y
- los Estados Miembros no asignen recursos suficientes a esta cuestión o no se doten de instrumentos adecuados o eficaces para garantizar el cumplimiento de las políticas vigentes.

151. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT recopilará datos y ampliará los conocimientos sobre las políticas basadas en datos empíricos, y facilitará el diálogo bilateral y regional.

Indicadores

Indicador 9.1: Número de Estados Miembros que han formulado o adoptado políticas, leyes y acuerdos bilaterales o multilaterales equitativos en materia de migración laboral, que mejoran la protección de los trabajadores migrantes y de otras personas que trabajan en el extranjero y el funcionamiento de los mercados de trabajo	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios:	Meta 22 Estados Miembros (8 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
9.1.1. Las políticas, las leyes o los acuerdos se rigen por las normas internacionales del trabajo y los documentos de orientación de la OIT correspondientes e incluyen, cuando proceda, medidas encaminadas a la ratificación.	Medios de verificación/Fuente de información Documentos oficiales, incluidos registros administrativos; acuerdos bilaterales y multilaterales
9.1.2. Las políticas, las leyes o los acuerdos se sustentan en datos empíricos y están vinculados a estrategias o políticas de empleo.	
9.1.3. Las políticas, las leyes o los acuerdos tienen en cuenta las cuestiones de género y promueven la no discriminación.	
9.1.4. Las políticas, las leyes o los acuerdos se elaboran en consulta con los interlocutores sociales.	
Indicador 9.2: Número de instituciones regionales y subregionales que adoptan o revisan marcos o acuerdos de gobernanza regionales o subregionales en materia de movilidad o migración de la mano de obra	
Criterios para la medición del éxito Deben cumplirse los siguientes criterios:	Meta Asia y el Pacífico: ASEAN, SAARC África: CAU, CEDEAO, SADC
9.2.1. Los marcos o acuerdos de gobernanza se rigen por las correspondientes normas internacionales del trabajo.	Medios de verificación/Fuente de información Informes de los órganos consultivos tripartitos; informes de la OIT
9.2.2. Los marcos o acuerdos de gobernanza se basan en análisis de datos comparativos o evaluaciones de la movilidad o migración de la mano de obra.	
9.2.3. Los marcos o acuerdos de gobernanza tienen en cuenta las cuestiones de género y promueven la no discriminación.	
9.2.4. Los marcos o acuerdos de gobernanza se elaboran en consulta con los interlocutores sociales.	
Indicador 9.3: Número de Estados Miembros que han establecido o reforzado mecanismos institucionales para la aplicación y el seguimiento de los marcos de gobernanza en materia de migración laboral	
Criterios para la medición del éxito Debe cumplirse al menos uno de los siguientes criterios:	Meta 19 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
9.3.1. Un mecanismo institucional de seguimiento de la aplicación funciona periódicamente y en consulta con los interlocutores sociales.	Medios de verificación/Fuente de información Informes de la OIT; base de datos estadísticos sobre migración laboral
9.3.2. Las instituciones públicas competentes prestan servicios inclusivos y no discriminatorios a fin de promover las oportunidades de trabajo decente para los trabajadores migrantes, los refugiados u otras personas desplazadas por la fuerza.	
9.3.3. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores prestan nuevos servicios a sus afiliados con objeto de promover las oportunidades de trabajo decente para los trabajadores migrantes, o proporcionan servicios de apoyo a esos trabajadores.	
Criterio de referencia 32 Estados Miembros (12 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	

Presupuesto estratégico

Resultado 9: Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	28 447 041	32 300 000

Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas

152. Las actividades previstas en el marco de este resultado comprenden el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la mejora de sus bases de conocimientos, y la integración de sus puntos de vista en las iniciativas que se lleven a cabo para la consecución de los demás resultados de políticas con el fin de que estas organizaciones puedan responder eficazmente a las necesidades de sus miembros y lograr un desarrollo sostenible.

Organizaciones empresariales y de empleadores

Enunciado del resultado: Las organizaciones empresariales y de empleadores son independientes, más representativas y económicamente sostenibles, responden mejor a las necesidades de sus afiliados y promueven con eficacia políticas destinadas a crear un entorno empresarial propicio que facilite las inversiones, aumente la creación de empresas y de empleo y contribuya al desarrollo sostenible.

Desafío que se plantea

153. El sector privado es el principal motor de crecimiento económico y de creación de empleo en el mundo, pero muchos países carecen de un entorno empresarial propicio, lo que dificulta las inversiones, la creación de empresas y el crecimiento del empleo. Como portavoces del sector privado, las organizaciones empresariales y de empleadores desempeñan una función crucial en la promoción de un entorno empresarial propicio, pero muchas de ellas se enfrentan a importantes problemas de capacidad que les impiden cumplir esa función de manera más eficaz. Además, la propia índole de la representación empresarial está cambiando, de manera que esas organizaciones, además de desempeñar su mandato tradicional de representación del sector privado en las políticas sociales y los procesos de diálogo social, se ocupan cada vez en mayor medida de cuestiones económicas y ambientales.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

154. La experiencia ha demostrado que sólo las organizaciones empresariales y de empleadores que adaptan constantemente sus estructuras y

servicios a fin de atender las necesidades de sus afiliados y adecuarse a contextos en rápida evolución mantienen su pertinencia y eficacia a largo plazo. La experiencia también ha demostrado que los programas de la OIT deben basarse en una evaluación completa de las necesidades y tener en cuenta el contexto específico. Para lograr los resultados previstos, dichos programas también requieren que la organización en cuestión se comprometa al más alto nivel a ejecutar el plan de acción acordado.

Cambios previstos

155. Los principales cambios previstos en las organizaciones empresariales y de empleadores son los siguientes:

- mayor representación y sostenibilidad financiera de estas organizaciones, de modo que puedan desempeñar una función eficaz como portavoces del sector privado;
- mejora de las estructuras de gobernanza y administración y de la gestión de los afiliados a la luz de la evolución de los entornos normativos;
- mejor combinación de servicios de calidad y pertinentes, que respondan mejor a las necesidades de los afiliados;
- mayor capacidad analítica para participar en actividades de promoción de políticas sobre la base de datos empíricos, a fin de fomentar un entorno empresarial propicio y contribuir al desarrollo económico y social nacional, y
- mayor capacidad para liderar la comunidad empresarial sobre cuestiones económicas, sociales y ambientales y participar de manera eficaz en el diálogo social.

156. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 5.5, 8.2, 8.3, 8.5, 9.3, 9.5 y 16.6 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante los indicadores 5.5.2 y 8.8.2 que forman parte del marco de indicadores mundiales y de los que la Organización es la entidad responsable.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

157. La OIT, en colaboración con el Centro de Turín, se centrará en prestar servicios integrados

de creación de capacidad, asesoramiento y capacitación, basados en datos empíricos, a fin de:

- proceder a un análisis completo del funcionamiento de las organizaciones de empleadores y a una evaluación exhaustiva de sus necesidades, con miras a detectar las carencias en materia de capacidad, acordar las prioridades, definir los resultados esperados y controlar y evaluar las repercusiones;
- desarrollar recursos y herramientas de alcance mundial fáciles de utilizar sobre las cuestiones económicas, sociales y ambientales emergentes, y establecer una comunidad de intercambio de prácticas para dirigentes de las organizaciones de empleadores;
- mejorar el análisis de las necesidades de los afiliados y elaborar estrategias promocionales para incrementar los índices de afiliación y retención de afiliados, utilizando la herramienta para la gestión de las bases de datos de afiliación, creada en colaboración con el Centro de Turín;
- analizar el entorno empresarial y promover debates sobre políticas, mediante la guía práctica de la OIT titulada «Un entorno propicio para las empresas sostenibles», y evaluar la repercusión de esas actividades;
- analizar el carácter evolutivo de la representación empresarial y su repercusión en las organizaciones empresariales y de empleadores;
- proporcionar capacitación a las organizaciones empresariales y de empleadores en estrategias de movilización de recursos y gestión basada en los resultados, a fin de desarrollar servicios útiles para sus afiliados, y
- ampliar y gestionar de manera eficaz las actividades que la OIT desarrolla con el sector privado y promover una mayor cooperación entre la Organización y las empresas.

158. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- reforzamiento de la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores para responder a las necesidades de sus federaciones y empresas afiliadas e influir en la formulación de políticas;
- prestación de apoyo técnico a los mandantes empleadores en los diversos órganos rectores y de gobernanza de la Organización;
- asesoramiento y orientación en materia de políticas que tienen en cuenta las prioridades de las empresas y de los mandantes empleadores en todas las esferas de actividad de la OIT;
- prestación de apoyo técnico a las empresas, y facilitación de su interacción con la OIT mediante la función de gestión de puntos de contacto y relaciones con las empresas, y
- realización, con la red de colaboradores académicos, de trabajos de investigación consagrados a examinar el carácter evolutivo de la representación empresarial.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

159. Habida cuenta del carácter interrelacionado de los objetivos estratégicos de la OIT, las actividades previstas en el marco de este resultado promoverán las sinergias con todos los demás resultados, a fin de integrar los conocimientos y la experiencia de los empleadores en las distintas esferas de políticas. En particular, la estrategia se basará en el resultado 4 y apoyará su consecución, sobre la base de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007.

160. Se emprenderán nuevas actividades para ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a comprender mejor los convenios clave de la OIT y a participar de manera más eficaz en los procesos relacionados con su aplicación a nivel nacional. Este resultado también constituye un elemento esencial de un diálogo social eficaz, ya que refuerza la capacidad de los representantes del sector privado para participar en diálogos bipartitos y tripartitos. En consonancia con la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y basándose en la labor previa, las actividades de sensibilización destinadas a estas organizaciones seguirán mostrando el interés que reviste promover la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, aumentar la participación de las mujeres en las estructuras de gobernanza y fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres adaptando el entorno empresarial. Habida cuenta

de la creciente importancia que se concede a la sostenibilidad ambiental en las políticas públicas, también se ayudará a las organizaciones empresariales y de empleadores a que asuman una función de liderazgo en la búsqueda de un justo equilibrio entre los intereses de los distintos sectores industriales y en la promoción del cambio, rigiéndose por las orientaciones formuladas en el marco de la Iniciativa de Empleos Verdes (una iniciativa conjunta del PNUMA, la OIT, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional).

Alianzas externas

161. Las alianzas con grupos de reflexión, instituciones académicas y de formación, fundaciones del sector privado y otras organizaciones empresariales servirán para enriquecer los conocimientos y reforzar las capacidades que se precisan para tratar cuestiones como el futuro de la representación empresarial y las estrategias para hacer frente a los cambios fundamentales que se están produciendo en el mundo empresarial. También se utilizarán las redes empresariales, como las que agrupan a profesionales expertos en responsabilidad social de las empresas, las empresas y los derechos humanos y las cadenas

de suministro, así como en relaciones laborales, para mejorar las competencias y los conocimientos.

Evaluación de los riesgos

162. Los principales riesgos son que:

- los cambios importantes que puedan producirse en el contexto económico o político de un país repercutan en las iniciativas destinadas a promover un entorno empresarial propicio;
- los cambios que puedan producirse en la cúpula directiva de una organización socaven los avances obtenidos o la voluntad de aplicar plenamente las estrategias acordadas, y
- los ámbitos en los que los miembros de las organizaciones empresariales y de empleadores esperan que éstas desplieguen sus actividades se amplíen más allá de su capacidad organizativa.

163. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT seguirá manteniendo una colaboración constante con las organizaciones empresariales y de empleadores y una gestión eficaz de las relaciones con éstas a fin de controlar, detectar y corregir lo antes posible las desviaciones con respecto a las estrategias acordadas.

Indicadores

Indicador 10.1: Número de organizaciones empresariales y de empleadores que han logrado optimizar sus estructuras orgánicas y sus prácticas de gobernanza y de gestión, a fin de incrementar la afiliación y la sostenibilidad financiera	
<p>Criterios para la medición del éxito</p> <p>Se debe cumplir al menos uno de los siguientes criterios:</p> <p>10.1.1. Se refrendan y aplican planes estratégicos para la organización.</p> <p>10.1.2. Se adaptan las estructuras orgánicas para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad financiera.</p> <p>10.1.3. Aumenta el número de afiliados, en parte como resultado de la ampliación de la cobertura geográfica o sectorial o del aumento del número de empresas afiliadas.</p>	<p>Meta</p> <p>Organizaciones en 10 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)</p> <p>Medios de verificación/Fuente de información</p> <p>Actas de la junta directiva u órgano equivalente; otros documentos oficiales</p> <p>Criterio de referencia</p> <p>Organizaciones en 28 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 10 en Europa y Asia Central)</p>

Indicador 10.2: Número de organizaciones empresariales y de empleadores que han conseguido crear, reforzar y prestar servicios que responden a las necesidades de sus afiliados efectivos y potenciales.	
Criterios para la medición del éxito Se deben cumplir los dos criterios siguientes: 10.2.1. Se establece y aplica un plan de sostenibilidad del servicio nuevo o del servicio ya existente mejorado. 10.2.2. Mayor uso por los afiliados del servicio nuevo o del servicio mejorado.	Meta Organizaciones en 18 Estados Miembros (5 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Registros de los servicios; plan operativo documentado para la sostenibilidad de los servicios; otros documentos oficiales
	Criterio de referencia Organizaciones en 130 Estados Miembros (49 en África, 30 en las Américas, 5 en los Estados árabes, 28 en Asia y el Pacífico, 18 en Europa y Asia Central)
Indicador 10.3: Número de organizaciones empresariales y de empleadores que han logrado mejorar su capacidad de analizar el entorno empresarial, ejercer el liderazgo sobre cuestiones normativas e influir en la formulación de políticas.	
Criterios para la medición del éxito Se deben cumplir los dos criterios siguientes: 10.3.1. La organización formula estrategias de promoción, define posiciones de política bien documentadas o prepara material de promoción en función de las necesidades de los afiliados. 10.3.2. La organización colabora con el gobierno y otros interlocutores clave, establece alianzas u organiza campañas de promoción que influyen en las políticas, conforme a las necesidades de los afiliados.	Meta Organizaciones en 17 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes y documentación oficiales, incluidos acuerdos de asociación estratégica y ejemplos del tratamiento de las cuestiones en los medios de comunicación
	Criterio de referencia Organizaciones en 128 Estados Miembros (46 en África, 31 en las Américas, 5 en los Estados árabes, 28 en Asia y el Pacífico, 18 en Europa y Asia Central)

Organizaciones de trabajadores

Enunciado del resultado: Mayor representatividad y capacidad organizativa de las organizaciones de trabajadores independientes para mejorar los derechos de los trabajadores, en particular, la libertad sindical y la negociación colectiva y para construir sociedades justas e inclusivas.

Desafío que se plantea

164. Las organizaciones de trabajadores desempeñan una función crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la instauración de sociedades justas e inclusivas, en particular, mediante el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. No obstante,

los nuevos métodos de producción han dado lugar a una mayor informalización de las relaciones de trabajo, a formas atípicas de empleo y a un deterioro de la negociación colectiva. Estos desafíos exigen que las organizaciones de trabajadores propongan nuevos medios para organizar y representar a los trabajadores y promuevan y utilicen mejor las normas internacionales del trabajo.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

165. Las organizaciones de trabajadores que conocen bien las normas internacionales del trabajo, los mecanismos de control de la OIT y la jurisprudencia nacional pertinente están en mejores condiciones para inducir cambios favorables a la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, la reducción de las

desigualdades y la mejora de la seguridad del empleo y de los ingresos, desarrollando estrategias de organización, participando en la negociación colectiva e influyendo en la reforma de la legislación laboral.

166. Las iniciativas que reúnen a organizaciones de trabajadores en distintos niveles, por ejemplo, en el contexto de los procesos de integración regional, pueden servir para ampliar los conocimientos y experiencias, contribuir a la creación de plataformas nacionales de acción e incrementar la eficacia de dichas organizaciones en las consultas tripartitas y en la formulación de las políticas sobre las prioridades sociales.

Cambios previstos

167. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para:
 - sindicarse a nuevos miembros y constituir organizaciones eficaces que respondan a las necesidades de sus afiliados;
 - influir en las prioridades de las políticas relativas a los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo, y
 - promover y utilizar las normas internacionales del trabajo a todos los niveles para defender los derechos de los trabajadores y fomentar el trabajo decente como motor clave de un desarrollo sostenible.

168. Estos cambios permitirán a los Estados Miembros avanzar en la consecución de las metas 8.5, 8.8, 16.7 y 16.10 de los ODS. La OIT brindará apoyo a los países para seguir de cerca los progresos en el logro de estas metas mediante el indicador 8.8.2 del marco de indicadores mundiales, del que la Organización es la entidad responsable, y del indicador 16.10.1, del que la Organización es entidad colaboradora.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

169. Este resultado se basa en el mandato constitucional de la OIT y en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, en la que se subraya la necesidad de mejorar la aplicación y la ratificación de las normas internacionales del trabajo y promover la coherencia de las políticas mediante el diálogo social.

170. La OIT se centrará en proporcionar a las organizaciones de trabajadores asesoramiento en materia de políticas, apoyo técnico y servicios de creación de capacidad, en particular mediante foros sobre políticas, debates públicos e internos, estudios de investigación y cursos de formación (en cooperación con el Centro de Turín), tecnologías de la información y redes sociales, para:

- fomentar la colaboración de las organizaciones de trabajadores con la iniciativa relativa al futuro del trabajo, a través de debates internos, bipartitos y tripartitos organizados a nivel nacional y en el seno de las estructuras regionales y mundiales de dichas organizaciones;
- hallar y desarrollar nuevas formas de organizar y representar a los trabajadores y de atraer, integrar y representar a una mano de obra más diversificada en un mercado de trabajo globalizado;
- promover las estructuras de diálogo social y de negociación colectiva a todos los niveles, por ejemplo, los marcos normativos, los acuerdos marco internacionales y los acuerdos contractuales basados en convenios colectivos;
- detectar y colmar las lagunas en materia de ratificación de los convenios y hacer un seguimiento de la aplicación de los convenios ratificados, y
- reforzar las actuaciones concertadas y la capacidad de influir en las políticas a través de plataformas y redes sindicales sectoriales, nacionales, subregionales, regionales e internacionales, centrándose especialmente en cinco ámbitos prioritarios: el empleo, la seguridad de los ingresos y las competencias profesionales; la migración laboral; las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales; los riesgos psicosociales presentes en el trabajo, y una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

171. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- una estrategia y un programa de alcance mundial para respaldar la participación de las organizaciones de los trabajadores en la iniciativa relativa al futuro del trabajo, prestando particular atención a los debates y las estrategias que permiten atraer, integrar y representar mejor a una mano de obra diversificada, con inclusión de enfoques basados en el mantenimiento de contactos y

el establecimiento de alianzas con grupos progresistas;

- una estrategia y un programa de alcance mundial para prestar apoyo a las organizaciones de trabajadores en la promoción de las normas internacionales del trabajo, haciendo especial hincapié en la libertad sindical y la negociación colectiva (con inclusión del intercambio de información, la celebración de consultas, la mediación, el arbitraje y la conciliación), así como en los mecanismos de control de la aplicación de las normas de la OIT, y
- una estrategia y un programa de alcance mundial sobre el desarrollo institucional y la influencia en materia de políticas en las cinco esferas prioritarias, a saber: el empleo, la seguridad de los ingresos y las competencias profesionales; la migración laboral; las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales; los riesgos psicosociales presentes en el trabajo, y una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

Sinergias entre los resultados y los ejes de política transversales

172. Las actividades de la OIT promoverán las sinergias entre todos los resultados, dedicando una atención especial a la ratificación y aplicación de las normas sobre libertad sindical y negociación colectiva (resultado 2) y al establecimiento y fortalecimiento de estructuras de diálogo social, tanto bipartitas como tripartitas, con el fin de influir en las políticas relativas al cumplimiento de las normas en las cadenas mundiales de suministro, la migración y las formas inaceptables de trabajo (resultados 7, 8 y 9).

173. Sobre la base de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y de la evaluación de la situación y las condiciones de las mujeres en el mundo del trabajo en 2017, las actividades de sindicación y representación abordarán la situación de las mujeres dirigentes y su participación en las organizaciones de trabajadores. También se proseguirá la labor relacionada con el tema de la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Asimismo, la sostenibilidad ambiental será un elemento importante en las

discusiones que entablarán los trabajadores sobre el futuro del trabajo, en particular, con respecto a una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles.

Alianzas externas

174. Se fomentará una mayor coherencia en todo el sistema multilateral mediante la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo, una gobernanza más sólida y una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en las iniciativas interinstitucionales, especialmente en el marco de la Agenda 2030. Se seguirá reforzando la cooperación con las instituciones de integración regional, para que las preocupaciones de los trabajadores se tengan más en cuenta y para ampliar su participación en los procesos de integración regional. Se proseguirán las actividades de investigación en colaboración con instituciones académicas y redes especializadas, y se estudiarán posibilidades de colaboración con organizaciones de la sociedad civil que comparten los valores del movimiento sindical.

Evaluación de los riesgos

175. Los principales riesgos son que:

- las crecientes transformaciones estructurales de la economía, la fragmentación de los sindicatos, la individualización de las relaciones de trabajo, las actitudes de los empleadores con respecto a la representación sindical y las prácticas de la dirección durante las negociaciones limiten y socaven la capacidad de las organizaciones de trabajadores para atraer y retener a los afiliados y para prestarles servicios, y
- las organizaciones de trabajadores tengan menos influencia en la formulación de políticas a raíz de los cambios en los programas políticos de los gobiernos que entorpecen el diálogo social.

176. Para hacer frente a estos riesgos, la OIT prestará una mayor atención a las plataformas sindicales nacionales y al mantenimiento de una colaboración constante respaldada por normativas y decisiones tripartitas acordadas, recogidas en los PTDP, las resoluciones adoptadas por la Conferencia y las normas internacionales del trabajo.

Indicadores

Indicador 10.4: Número de Estados Miembros en los que las organizaciones nacionales de trabajadores han incrementado su capacidad de sindicación a diferentes niveles.	
Criterios para la medición del éxito Se debe cumplir al menos uno de los criterios siguientes: 10.4.1. Las organizaciones de trabajadores ofrecen nuevos servicios a sus afiliados, facilitan la sindicación de nuevas categorías de trabajadores y/o amplían la cobertura de la negociación colectiva. 10.4.2. Las organizaciones de trabajadores ponen en práctica un plan estratégico coordinado que tiene en cuenta la perspectiva de género para reforzar las estructuras sindicales a nivel regional o subregional.	Meta 31 Estados Miembros (12 en África, 6 en las Américas, 6 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes anuales de las organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; medios de comunicación
	Criterio de referencia 60 Estados Miembros (25 en África, 16 en las Américas, 7 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)
Indicador 10.5: Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de trabajadores ejercen influencia en las prioridades de las políticas a diferentes niveles.	
Criterios para la medición del éxito Se debe cumplir al menos uno de los criterios siguientes: 10.5.1. Las organizaciones de trabajadores presentan propuestas en materia de políticas sociales, económicas o ambientales, en particular en el contexto de reformas de la legislación laboral, que se incorporan en las políticas y las leyes nacionales. 10.5.2. Las organizaciones de trabajadores presentan propuestas coordinadas en materia de políticas sociales, económicas o ambientales que ejercen influencia a nivel regional o subregional. 10.5.3. Las organizaciones de trabajadores presentan propuestas de políticas a los marcos o instituciones multilaterales para influir en las negociaciones sobre cuestiones sociales, económicas o ambientales.	Meta 24 Estados Miembros (10 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes anuales de las organizaciones de los trabajadores; políticas, leyes y reglamentos nacionales, regionales y multilaterales; informes y publicaciones oficiales; medios de comunicación
	Criterio de referencia 44 Estados Miembros (18 en África, 14 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)
Indicador 10.6: Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de trabajadores utilizan las normas internacionales del trabajo para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social a diferentes niveles.	
Criterios para la medición del éxito Se debe cumplir al menos uno de los criterios siguientes: 10.6.1. Las organizaciones de trabajadores apoyan la utilización de mecanismos de información, consulta, mediación, arbitraje y conciliación para resolver conflictos laborales. 10.6.2. Las organizaciones de trabajadores adoptan documentos de posición sobre cláusulas de trabajo en acuerdos comerciales y presentan esos documentos para que sean examinados en el curso de los procesos de negociación. 10.6.3. Las organizaciones de trabajadores formulan observaciones a los órganos de control ordinarios o especiales de la OIT o adoptan medidas para dar curso a las observaciones y recomendaciones de éstos.	Meta 23 Estados Miembros (9 en África, 4 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
	Medios de verificación/Fuente de información Informes anuales de las organizaciones de trabajadores; acuerdos comerciales; observaciones e informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; informes y publicaciones oficiales; medios de comunicación
	Criterio de referencia 35 Estados Miembros (14 en África, 10 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)

Presupuesto estratégico

Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	Presupuesto ordinario para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados para 2018-2019 (dólares de los EE.UU.)
	66 862 246	8 900 000

Ejes de política transversales

177. Los cuatro ejes de política transversales — las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y la no discriminación, y una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental — revisten interés para cada uno de los diez resultados en materia de políticas. Los tres primeros son fundamentales para los objetivos constitucionales de la OIT y el cuarto ha sido incluido para responder al imperativo de gestionar una transición justa a un mundo del trabajo sostenible desde el punto de vista medioambiental, en particular en el marco de la Agenda 2030. Los progresos que se alcancen en relación con la ejecución de estos ejes de política transversales serán objeto de seguimiento, evaluación e informes con respecto a todos los resultados en materia de políticas, en los planos nacional y mundial. El sistema de «marcadores» que se introdujo en 2016-2017 para determinar el grado de integración de cada uno de los ejes en los resultados de los programas por país se ampliará para abarcar también el cuarto eje.

Normas internacionales del trabajo

178. El carácter transversal de las normas internacionales del trabajo ha quedado consagrado sólidamente en los textos constitucionales de la OIT; las normas son tanto un resultado en sí mismo como un medio para lograr los otros resultados en materia de políticas. La resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente ha reafirmado la importancia decisiva de las normas internacionales del trabajo en un marco coherente e integrado que abarca las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente. Aunque las normas por sí solas no bastan para mejorar las condiciones en la práctica, su ratificación y su aplicación efectiva, amparadas por el sistema de control de la OIT, único en su género, constituyen la base normativa del Programa de Trabajo Decente. En este sentido, las normas internacionales del trabajo permiten a la OIT

aportar un valor añadido decisivo para dar cumplimiento a la Agenda 2030.

179. En el plano mundial, la iniciativa relativa a las normas y el mecanismo de examen de las normas guían los esfuerzos destinados a reforzar la función normativa de la OIT mediante un *corpus* normativo que responde a las necesidades contemporáneas del mundo del trabajo y un sistema de control reconocido y apoyado por los mandantes. El análisis de la necesidad de normas pertinentes para los resultados en materia de políticas y de su aplicación se enmarcará en la labor del mecanismo de examen de las normas.

180. En los países, las actividades previstas para alcanzar todos los resultados se centrarán en la promoción de la ratificación de los convenios y en una mejor aplicación de los convenios y recomendaciones mediante una mayor incorporación de las normas internacionales del trabajo en los PTDP, ya sea como objetivo prioritario o como elementos integrales de todas las demás prioridades. Además, el seguimiento del MEN generará sinergias y una estrecha colaboración entre todos los resultados en materia de políticas para lograr una promoción eficaz de las normas actualizadas. Por último, las alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas y con agentes no estatales pertinentes se intensificarán a fin de obtener su apoyo para la integración de las normas internacionales del trabajo en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y en los marcos de planificación correspondientes de las Naciones Unidas.

Diálogo social

181. En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, se reafirma que el diálogo social y el tripartismo son esenciales para el logro de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT a nivel nacional, regional e internacional.

182. Para alcanzar el objetivo del trabajo decente y la justicia social para todos y cumplir las metas

y los compromisos transformadores de la Agenda 2030 de una manera sostenible, se requiere la colaboración activa de los representantes de los trabajadores y de los empleadores con los gobiernos para la formulación de las políticas económicas y sociales. La participación de otros organismos públicos además de los ministerios de trabajo, como los ministerios de finanzas y de planificación, es necesaria para reforzar la coherencia de las políticas. El diálogo social puede servir para transmitir las necesidades, las prioridades y las soluciones de los distintos agentes de la economía real y facilitar la adaptación de las economías y sociedades a la rápida y profunda transformación del mundo del trabajo. La libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son los cimientos de un diálogo social eficaz, aunque su ejercicio sigue siendo problemático en muchos países.

183. El apoyo de la OIT al diálogo social en el marco de los resultados en materia de políticas se centrará en: i) promover la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, a la vez como derechos y como condiciones propicias, por ejemplo, mediante la ratificación y la aplicación de normas internacionales del trabajo pertinentes que anclen el diálogo social y el tripartismo en la gobernanza de los mercados de trabajo; ii) fortalecer la capacidad de las administraciones del trabajo y los interlocutores sociales para concebir, establecer, mantener y utilizar mecanismos eficaces de diálogo social y negociación colectiva; iii) reforzar la capacidad de las instituciones de diálogo social y negociación colectiva para aplicar políticas de trabajo decente a través de estrategias nacionales de desarrollo sostenible, y iv) facilitar una participación eficaz de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los programas de la OIT.

184. Para prestar a los mandantes servicios de asesoramiento de calidad sobre las políticas basándose en datos empíricos, la OIT ampliará su programa de investigación e incrementará la recogida y el análisis de datos sobre cuestiones y tendencias clave en el diálogo social, las relaciones laborales y la negociación colectiva, inclusive a nivel transfronterizo.

Igualdad de género y no discriminación

185. Como se reafirmó en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, la igualdad de género y la no discriminación son un componente transversal de los objetivos estratégicos de la OIT. Estos principios también resultan fundamentales para garantizar que nadie se quede atrás en la

aplicación de la Agenda 2030. Los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos relativos a la igualdad de género y la no discriminación, así como sus planes de acción y estrategias en materia de igualdad de género, inclusión de la discapacidad, principios y derechos fundamentales en el trabajo, personas que viven con el VIH y pueblos indígenas y tribales, guían la labor de la Organización en estos ámbitos.

186. Las actividades previstas durante el bienio se sustentarán en las alianzas con entidades de las Naciones Unidas y organismos e instituciones multilaterales, y se centrarán en fortalecer la capacidad de los mandantes para fomentar el empoderamiento y la inclusión económicos y políticos de los grupos que están especialmente expuestos a la discriminación, sobre todo debido a la evolución y la creciente polarización de los mercados de trabajo y a los cambios demográficos y sus consecuencias en la cantidad y la calidad del empleo. Las actividades previstas promoverán la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y abordarán los obstáculos sociales, normativos, jurídicos e institucionales que enfrentan los trabajadores en la economía informal, incluidos los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores de distintos orígenes étnicos y raciales, las mujeres embarazadas y los trabajadores con responsabilidades familiares, las trabajadoras y los trabajadores homosexuales, bisexuales y transgénero, así como los trabajadores discapacitados o los que viven con el VIH.

187. Las actividades relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación también se llevarán a cabo en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, que seguirá siendo el principal canal para explorar y dar visibilidad a enfoques nuevos e innovadores cuya finalidad es superar los obstáculos persistentes a la igualdad de género e impulsar la labor de la OIT en cumplimiento de su mandato de promover plenamente y de manera duradera la igualdad de género y la no discriminación. La iniciativa incluirá un conjunto de productos pertinentes para todos los resultados en materia de políticas y tiene por objeto aumentar el acceso de las mujeres a empleos de calidad; comprender mejor cómo se mide y valora el trabajo efectuado por mujeres y hombres — remunerado o no — y las consecuencias de las diferencias en la remuneración y otras condiciones de trabajo; ampliar a los trabajadores de la economía informal la protección de la maternidad, los servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona; compaginar la prestación de cuidados con el empleo y la generación de ingresos; y prevenir y atajar la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo. Estas cuestiones también se contemplarán en el marco de la iniciativa relativa al futuro del

trabajo y tienen por objeto detectar y contrarrestar las prácticas discriminatorias profundamente arraigadas y las desigualdades estructurales. Se elaborará un informe completo, en el que se estudiarán las consecuencias de los cambios estructurales que se han producido en el mundo del trabajo y se ofrecerán orientaciones a los mandantes, que servirá de base para el programa futuro de la OIT en materia de igualdad de género.

Una transición justa a la sostenibilidad ambiental

188. El eje de política transversal sobre la transición justa a la sostenibilidad ambiental contribuirá sustancialmente a la aplicación de la Agenda 2030 y a abordar la preocupación expresada en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, con respecto a la rapidez con que se están produciendo los cambios medioambientales y su repercusión en el mundo del trabajo.

189. La sostenibilidad ambiental es una condición previa indispensable para el desarrollo sostenible, el empleo decente y la justicia social. Para avanzar en la consecución de los ODS y el trabajo decente para todos, es necesario que las sociedades avancen hacia modelos de consumo

y producción sostenibles y protejan el medio ambiente.

190. La iniciativa verde integrará la sostenibilidad ambiental en todos los aspectos de la labor de la OIT y dirigirá la orientación estratégica de esa labor durante el bienio. Su finalidad es tratar directamente las importantes consecuencias del crecimiento económico en el contexto de los cambios demográficos actuales, en particular, el crecimiento de la población y la urbanización, la reconversión industrial y la transformación tecnológica.

191. De conformidad con su mandato, la OIT se centrará en desarrollar la labor de investigación y de análisis para poder sustentar sus actividades de asesoramiento en datos empíricos, de modo que los mandantes puedan elaborar políticas sociales y de empleo coherentes y eficaces para promover una transición justa para todos en el marco de la aplicación del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático. Además, aprovechará y fortalecerá las alianzas establecidas con organismos de las Naciones Unidas y otras instituciones para reforzar la coherencia de las políticas sobre la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo y el acceso a financiación, por ejemplo, a través del Fondo Verde para el Clima, en el contexto del trabajo decente.

Panorama general de los contextos regionales

192. En los párrafos siguientes figura una breve reseña del programa de la OIT en cada región. Debe leerse conjuntamente con las metas específicas por país para cada región, que se presentan en los cuadros de resultados obtenidos con respecto a cada resultado en materia de políticas.

193. La labor que se llevará a cabo en cada región se enmarcará en el contexto de la Agenda 2030, prestándose atención especial a la situación concreta de cada país y a los desafíos en materia de trabajo decente. Las actividades de la OIT se ajustarán a los resultados de políticas y se tendrán en cuenta las demandas formuladas a nivel de los países, principalmente en los PTDP y las conclusiones de las reuniones regionales. El fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo serán objetivos comunes para todas las regiones. Se otorgará atención prioritaria a la prestación de apoyo a los mandantes en relación con la aplicación de las estrategias nacionales sobre desarrollo

sostenible, la presentación de informes sobre el marco de seguimiento de los indicadores mundiales de los ODS y una mayor participación, a nivel regional y nacional, en los mecanismos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM).

África

194. África ha experimentado un crecimiento relativamente fuerte basado en gran parte en las exportaciones de recursos naturales. Sin embargo, ese crecimiento se ha repartido de forma desigual en el continente y, por lo general, ha tenido una escasa repercusión en la reducción de la pobreza y la desigualdad, lo que parece indicar que el crecimiento no es incluyente. Se siguen registrando índices de desempleo muy elevados, en particular entre los jóvenes, y el grado de cobertura de la protección social continúa siendo muy bajo. La mayor parte de la población trabaja en la economía informal, caracterizada por un importante déficit de trabajo

decente que se manifiesta, por ejemplo, en condiciones laborales inadecuadas e inseguras, oportunidades de formación insuficientes, bajos salarios, largas horas de trabajo y poca o nula protección social. Dadas las malas perspectivas económicas y de empleo, la migración laboral, tanto dentro de la región como entre las distintas regiones, se ha convertido en un fenómeno generalizado en numerosos países. En muchos de ellos, la inestabilidad política, los conflictos armados y el descontento social siguen frenando el desarrollo social y económico.

195. De conformidad con las conclusiones de la decimotercera Reunión Regional Africana (2015) y las prioridades de los PTDP, y en consonancia con la Declaración y el Plan de Acción de la Unión Africana sobre Empleo, Erradicación de la Pobreza y Desarrollo Incluyente (Ugadugú +10), y con la Agenda 2063 de la Unión Africana, la labor que la OIT desplegará durante el bienio se centrará particularmente en tres esferas prioritarias: 1) creación coherente e integrada de empleo en beneficio de los jóvenes, las mujeres, los trabajadores rurales y las personas ocupadas en la economía informal y favorable a la iniciativa empresarial y el desarrollo de las empresas; 2) la mejora de la protección social con arreglo a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y 3) la gobernanza eficaz de la migración laboral para promover una migración equitativa, sobre la base del Programa para una Migración Equitativa de la OIT.

196. La principal prioridad en materia de creación de capacidad para los mandantes de la OIT consiste en reforzar el diálogo social y la aplicación de las normas internacionales del trabajo a fin de facilitar la consecución del objetivo del trabajo decente en la región. En consulta con los mandantes, la OIT contribuirá a aumentar la capacidad institucional de éstos a fin de incorporar el ODS 8 y los demás objetivos relacionados con el trabajo decente en los planes y programas nacionales de desarrollo sostenible. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de las actividades de cooperación para el desarrollo llevadas a cabo en bienios anteriores, se hará hincapié en la ampliación de la cartera de programas regionales, velando al mismo tiempo por que África ocupe un lugar central en las iniciativas para el centenario de la OIT y en los programas mundiales de referencia pertinentes, particularmente el programa Empleo para la Paz y la Resiliencia.

197. La capacidad de ejercer una mayor influencia y de obtener mejores resultados a través de alianzas con la Unión Africana, las comunidades económicas regionales, el Banco Africano de Desarrollo, los socios bilaterales y las Naciones Unidas seguirá siendo un factor

decisivo para promover el trabajo decente y la gestión de los conocimientos. Además, se promoverán alianzas más sólidas con universidades, instituciones de investigación y el sector privado, y se fortalecerá la cooperación Sur-Sur y las alianzas de colaboración público-privadas.

198. A lo largo del bienio, se prevé la renovación de los PTDP en 11 países. Sobre la base de las recomendaciones formuladas en los exámenes de programas por país, se hará hincapié en una dotación de recursos más eficaz a los PTDP a nivel nacional y una mayor integración en los planes nacionales de desarrollo mediante una colaboración más estrecha entre los mandantes y los ministerios encargados de las finanzas y la planificación del desarrollo.

Estados árabes

199. La región se caracteriza por unas elevadas tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes, el aumento de las desigualdades y una participación muy baja de las mujeres en el mercado de trabajo. En su conjunto, la región sufre graves déficit de trabajo decente. El empleo informal y el trabajo infantil están aumentando. Las guerras prolongadas que afectan a varios países y las crisis humanitarias conexas han provocado un flujo de refugiados sin precedentes, con la consiguiente presión sobre los exiguos recursos de los países de acogida, una mayor competencia por el empleo y el riesgo de explotación de las personas vulnerables que buscan un empleo. Por otro lado, los países del Consejo de Cooperación del Golfo sufren las consecuencias de la disminución de los ingresos procedentes del petróleo y están tomando medidas para diversificar sus economías y mercados de trabajo. La migración laboral sigue siendo una cuestión fundamental para el Consejo de Cooperación del Golfo, y la migración forzada y los desplazamientos internos han afectado a los países en situaciones de conflicto y a los Estados vecinos. Los trabajadores migrantes, especialmente aquéllos poco calificados que trabajan en la economía informal, constituyen un grupo particularmente vulnerable. La protección de sus derechos en condiciones de trabajo decente seguirá siendo un objetivo fundamental de la labor que llevará a cabo la OIT en la región.

200. En consonancia con la Declaración de Bali adoptada en la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2016), las actividades de la OIT se centrarán en los siguientes ámbitos: 1) la creación de empleo, prestando particular atención a la creación de trabajo decente para los jóvenes y las políticas nacionales de empleo; 2) la creación de pisos de protección social y la

extensión de los ya existentes; 3) la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de movilidad de los trabajadores y de migración, y 4) la ratificación y aplicación de las normas internacionales de trabajo, en particular las relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y del diálogo social. El intercambio de conocimientos y los análisis empíricos seguirán formando parte integrante de las actividades de creación de capacidad que se realicen con los mandantes. Muchos países de la región necesitan disponer de una capacidad estadística y de investigación más sólida y la Agenda 2030 brinda a la OIT la oportunidad de reforzar la capacidad de los servicios nacionales de estadística para producir y analizar datos esenciales sobre el mercado de trabajo. En términos más generales, la OIT impulsará activamente la integración regional dentro del sistema de las Naciones Unidas para contribuir a la consecución plena de los ODS. La iniciativa relativa al futuro del trabajo proporcionará una plataforma para la celebración de debates nacionales indispensables sobre la situación del mundo del trabajo en los Estados árabes en los próximos años con miras a la elaboración de estrategias del mercado de trabajo coherentes y eficaces.

201. En el contexto de la crisis siria y de las medidas adoptadas para hacer frente al problema de los refugiados, la OIT se ha convertido en un actor esencial en el ámbito de la creación de empleo gracias a la aplicación de los programas de inversiones intensivas en empleo (PIIE), habida cuenta de que la necesidad de crear oportunidades de trabajo decente para los refugiados y las comunidades de acogida se considera cada vez más un factor de estabilización para el logro de la paz y el desarrollo. Se espera que los PIIE a gran escala que se están aplicando en el Líbano y Jordania se amplíen y se apliquen en más países. Otras esferas de atención prioritaria en los países afectados por la crisis serán la lucha contra el trabajo infantil y la mejora de la protección social.

202. A lo largo del bienio, se prevé que se elaboren o se renueven hasta cinco PPTD en la región. Ello permitirá además redoblar los esfuerzos desplegados para poner en práctica la Agenda 2030 y seguir promoviendo el trabajo decente en el contexto de los procesos generales de desarrollo económico y social.

Asia y el Pacífico

203. La región se enfrenta al desafío de acelerar el crecimiento económico sostenible e incluyente

y la creación de empleos de calidad y, al mismo tiempo, hacer frente a la creciente desigualdad de ingresos y a la persistencia de la vulnerabilidad. A pesar de que la pobreza ha disminuido en la región, millones de trabajadores siguen viviendo en condiciones de pobreza extrema. La mayoría de los trabajadores pobres se concentran en el sector agrícola. Las formas de trabajo más expuestas a los déficit de trabajo decente y la informalidad siguen siendo relativamente habituales y persisten las desigualdades sociales y de ingresos, en particular entre las zonas urbanas y las rurales, entre los migrantes y los nacionales, y entre los jóvenes, los trabajadores de edad y otros trabajadores. Un importante escollo, que afecta a toda la región, es la deficiente gobernanza del mercado de trabajo, especialmente por lo que respecta a la aplicación y el cumplimiento de las normas y los derechos laborales. La región ha promovido activamente una mayor integración regional y se espera que ello permita crear más puestos de trabajo, aunque se corre el riesgo de que ello pueda contribuir al aumento de las desigualdades entre los Estados interesados. Para mitigar ese riesgo, deben intensificarse los esfuerzos para promover mejores condiciones de trabajo y normas laborales, inclusive en las cadenas mundiales de suministro.

204. De conformidad con la Declaración de Bali adoptada en la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2016), la OIT dará prioridad a la realización de actividades en las siguientes esferas: 1) la creación de condiciones que permitan un crecimiento económico generador de empleo, incluyente y ambientalmente sostenible; 2) el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo para luchar contra el aumento de las desigualdades y la prevalencia de los trabajos mal remunerados; 3) la mejora de los sistemas de gestión del mercado de trabajo a fin de mejorar los mecanismos de coordinación, presentación de informes, inspección y solución de conflictos, y el fortalecimiento de la independencia y representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y 4) la mejora de la observancia de las normas internacionales del trabajo en una coyuntura de integración mundial.

205. Con respecto a la primera esfera prioritaria, las intervenciones de la OIT se centrarán en la realización de análisis de políticas documentados y basados en datos empíricos que servirán de base para la elaboración de políticas de trabajo y empleo equilibradas, en particular sobre las cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo. En el contexto del reforzamiento de la capacidad de los mandantes, se les ayudará a que participen en la formulación y la aplicación de políticas de empleo pleno y productivo, incluido el

desarrollo de competencias, prestando especial atención a los jóvenes, las mujeres y otros grupos que se enfrentan a más dificultades para acceder al trabajo decente. Asimismo, se prestará una atención renovada a la creación de un entorno más propicio para las empresas sostenibles, incluidas las pymes de las cadenas mundiales de suministro, y al fomento de la capacidad relacionada con el establecimiento y la gestión de empresas responsables desde el punto de vista ambiental.

206. Para contrarrestar las desigualdades en aumento y la prevalencia de los trabajos mal remunerados es preciso invertir en estrategias encaminadas a eliminar las formas inaceptables de trabajo y fortalecer las instituciones y los mecanismos del mercado de trabajo, tales como los salarios mínimos, la lucha contra la discriminación, la negociación colectiva y la protección social, incluida la fijación de niveles mínimos. La promoción de la transición de la economía informal a la economía formal, incluida la economía rural, es una importante esfera de actividad.

207. Por lo que respecta a la tercera esfera prioritaria, la OIT centrará su labor en el fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza del mercado de trabajo para contribuir a mejorar la calidad del trabajo y poner en marcha sistemas administrativos y judiciales sólidos que puedan brindar protección a organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes y representativas. Se dará un impulso renovado a la promoción de la seguridad en el trabajo y al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Proseguirá la labor encaminada a fortalecer los sistemas de inspección del trabajo, incluido el establecimiento de sistemas de información y la mejora de los sistemas existentes. La OIT ayudará a los interlocutores sociales a reforzar su capacidad para trabajar sistemáticamente con los gobiernos nacionales y las secretarías de los órganos regionales y a funcionar eficazmente a nivel regional y subregional. Se promoverán de forma más enérgica la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo mediante la puesta en marcha de una campaña y la realización de un conjunto amplio de actividades de fomento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

208. Los resultados de la discusión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017, así como la resolución de la Conferencia de 2016 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente y los diálogos sobre el futuro del trabajo en la región orientarán las actividades relativas a las normas

internacionales del trabajo en el contexto de la integración regional y mundial (cuarta esfera prioritaria). Se fomentará la migración laboral internacional equitativa mediante el apoyo a la aplicación de los marcos de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) relativos a la protección de los trabajadores migrantes, la compilación de estadísticas sobre migración laboral en toda la región de Asia, la promoción de la iniciativa para la equidad en la contratación y la elaboración de modelos de reconocimiento de competencias, sin olvidar las iniciativas interregionales.

209. Los PTDP serán el marco principal para la aplicación del programa de la OIT en la región. Estos programas se diseñarán y ejecutarán en consulta con los interlocutores sociales y servirán de base para incluir el Programa de Trabajo Decente en las estrategias nacionales para 2030. A fin de mejorar el seguimiento y la presentación de informes, la OIT contribuirá a reforzar la capacidad estadística de los países para comunicar información sobre los indicadores de trabajo decente y los ODS. A lo largo del bienio, se prevé la renovación de los PTDP en cinco países de la región.

Europa y Asia Central

210. La región es muy heterogénea y presenta un contexto geopolítico y económico complejo y en rápida mutación. Varios países de la región siguen tratando de establecer un equilibrio entre las medidas de austeridad y las de estímulo para influir en la demanda agregada y fomentar el crecimiento económico y el empleo. La evolución demográfica — marcada por la disminución del número de jóvenes, el envejecimiento de la población y el aumento del número de migrantes y refugiados — plantea nuevos desafíos a las políticas de empleo y protección social. Aunque algunos países han experimentado un modesto crecimiento económico, los beneficios de este crecimiento no se han distribuido por lo general de manera equitativa. La mayoría de los Estados Miembros siguen luchando contra las elevadas tasas de desempleo entre los jóvenes, mientras que van ganando terreno el trabajo informal, el trabajo no declarado y las formas atípicas de empleo. Aunque todos los Estados Miembros de la región han ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, la aplicación efectiva de éstos sigue planteando problemas, a lo que se suma la necesidad de fortalecer el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante una gobernanza del mercado de trabajo más eficaz, basada en sólidos sistemas de inspección del trabajo, el tripartismo y el diálogo social.

211. El apoyo que la OIT brindará a los Estados Miembros durante el bienio consistirá en la prestación de asistencia técnica a corto, medio y largo plazo para dar respuesta a las prioridades fundamentales establecidas por los mandantes y definidas en las políticas nacionales. Se realizarán actividades en el marco de la Declaración sobre la Justicia Social, sobre la base de los logros obtenidos en la aplicación de la Declaración de Oslo adoptada en la novena Reunión Regional Europea, y de los resultados de los diálogos nacionales organizados en el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, en los que, hasta fines de 2016, habían participado más de 40 de los 51 Estados Miembros de la región y las instituciones de la Unión Europea.

212. A reserva de los resultados de la décima Reunión Regional Europea (2017), la OIT se centrará en: 1) la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente, en particular con el fin de mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes y facilitar el acceso de los migrantes y los refugiados al mercado de trabajo; 2) la promoción de un entorno propicio a las empresas sostenibles y el reforzamiento de las capacidades institucionales para aplicar políticas activas de mercado de trabajo; 3) el fortalecimiento de las administraciones del trabajo para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, entre otras cosas, mediante la inspección del trabajo y un mejor cumplimiento de las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, y 4) el establecimiento de pisos de protección social, y la reforma y la extensión de los ya existentes, garantizando su cobertura y sostenibilidad financiera. La promoción de las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social serán las fuerzas motrices que impulsarán la puesta en práctica de esas prioridades.

213. Se alentarán activamente las alianzas estratégicas con las Naciones Unidas y otros asociados internacionales para el desarrollo con el fin de recabar apoyo para promover elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente y avanzar en la aplicación de la Agenda 2030 a nivel nacional, subregional y regional. Con ese fin, la OIT seguirá dirigiendo diversas coaliciones de las Naciones Unidas destinadas a responder a problemáticas concretas en la región, en particular por lo que respecta a la aplicación de los pisos de protección social, el ODS 8 y la Alianza 8.7 sobre el trabajo forzoso. Se dará prioridad al reforzamiento de la capacidad de los sistemas de estadística para recopilar y producir datos destinados a la elaboración de políticas sobre trabajo decente basadas en pruebas empíricas y a la presentación de informes sobre

los progresos relacionados con el trabajo decente y los objetivos conexos de la Agenda 2030.

214. Los PTDP seguirán siendo el mecanismo principal que permitirá a la OIT participar en los MANUD o en marcos nacionales de planificación equivalentes, así como el principal medio para contribuir al logro de los ODS. Se espera que a lo largo del bienio se renueven al menos cuatro PTDP. Para que estos instrumentos conserven su pertinencia y su influencia se adoptarán diversas medidas que consistirán, entre otras cosas, en seguir desarrollando los ejercicios de planificación estratégica en colaboración con los mandantes tripartitos nacionales; mejorar los mecanismos de gobernanza, seguimiento y presentación de informes; e incrementar la interacción con los ejercicios de planificación realizados a nivel nacional por la Organización de las Naciones Unidas y por los equipos de las Naciones Unidas en los países.

América Latina y el Caribe

215. Después de varios años de desaceleración económica y de inestabilidad política e institucional, se espera que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe logren un mayor crecimiento en el curso del bienio. No obstante, la región sigue presentando niveles de desigualdad e informalidad persistentemente altos, una productividad baja y una falta de diversificación de la producción, como resultado, entre otros factores, del predominio de microempresas y del empleo por cuenta propia y de la calidad deficiente de la educación y la formación profesional. La desaceleración del crecimiento de los salarios reales provocada por la ralentización económica podría frenar los progresos en la reducción de la pobreza y la desigualdad y, como consecuencia de ello, probablemente haya que reforzar los sistemas de protección social para mantener el nivel de vida de los trabajadores.

216. Sobre la base de la estrategia aplicada en 2016-2017 y con sujeción a los resultados de la decimonovena Reunión Regional Americana, programada para 2018, durante el bienio la OIT centrará sus actividades en tres esferas prioritarias: 1) la elaboración de políticas de desarrollo productivo para promover el crecimiento incluyente y la creación de más y mejores empleos, en consonancia con el ODS 8 de la Agenda 2030; 2) la promoción de la formalización, y 3) el respeto y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

217. En relación con la primera esfera prioritaria, las actividades de creación de capacidad, el asesoramiento en materia de políticas y los proyectos de cooperación para el desarrollo

estarán basados en una determinación más precisa de las medidas que han resultado eficaces y de las intervenciones y herramientas de política que pueden ampliarse, y en la mejora de los procesos de formulación de políticas mediante el diálogo social en tres ámbitos primordiales: 1) la promoción de empresas sostenibles; 2) el desarrollo de competencias y la mejora de los sistemas de formación profesional, prestando especial atención a los jóvenes, y 3) el fortalecimiento de las instituciones y los mecanismos de coordinación y gobernanza de las políticas de desarrollo productivo, incluidas las destinadas a integrar mejor el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y las políticas de desarrollo de conglomerados de empresas.

218. El Programa Regional de la OIT para promover la formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) seguirá centrándose en la base de conocimientos con objeto de facilitar la formalización, con arreglo a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y su plan de acción. Se hará hincapié en la labor encaminada a promover la ampliación de la protección social y prestar asistencia a grupos específicos de trabajadores vulnerables, en particular los trabajadores independientes, domésticos, migrantes y rurales, mediante estrategias integradas a nivel nacional. Asimismo, se intensificará la labor destinada a reforzar las capacidades estadísticas nacionales para comunicar información sobre el marco de indicadores de los ODS, especialmente con respecto a la proporción del empleo informal en el empleo no agrícola (indicador 8.3.1 de los ODS).

219. La OIT prestará apoyo a los mandantes para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, y, al mismo tiempo, fortalecerá la inspección del trabajo y los mecanismos innovadores para la prevención y la resolución de conflictos. Asimismo, participará en actividades destinadas a desarrollar una cultura de diálogo social más sólida sobre la base de organizaciones de trabajadores y de empleadores más fuertes. Otros elementos esenciales de esta esfera prioritaria son la consolidación de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil en el marco de la Alianza 8.7, una mayor atención a las poblaciones indígenas y la aplicación de enfoques integrados para abordar la migración laboral.

220. Las actividades que se llevarán a cabo en el contexto de estas esferas prioritarias facilitarán la ejecución de los PTDP y la elaboración de estrategias de movilización de recursos y establecimiento de alianzas de la Organización, que se basarán en la cooperación Sur-Sur y en las alianzas locales. Asimismo, constituirán la base de la participación de la OIT en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo – América Latina y el Caribe (GNUM-LAC) y los equipos de las Naciones Unidas en los países, así como del apoyo que la Organización brindará a los mandantes para la puesta en práctica de los planes nacionales de desarrollo sostenible. Se prevé que durante el bienio se elaboren al menos seis nuevos PTDP. La OIT impartirá a los mandantes y el personal una formación intensiva sobre la gestión basada en los resultados a fin de mejorar la calidad y la pertinencia de los PTDP.

Investigaciones, estadísticas y desarrollo de la capacidad

Investigaciones y estadísticas

□ Estrategias generales

221. La estrategia de la OIT en materia de investigaciones y estadísticas tiene la finalidad de obtener conocimientos e información para hacer frente a los desafíos actuales y futuros en el mundo del trabajo. Dichos conocimientos e información guiarán el asesoramiento de la OIT sobre las políticas a nivel mundial, regional y nacional, en particular, en el marco del sistema multilateral.

222. En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, se reafirmó la importancia de emprender investigaciones basadas en datos empíricos y orientadas a la formulación de políticas. En dicha

resolución también se destacaba que la producción y el uso de estadísticas fiables y exhaustivas desempeñan una función importante en la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT.

223. En todos los resultados en materia de políticas se recalca la importancia estratégica de las investigaciones y las estadísticas. El resultado funcional A sobre la gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente contribuirá a asegurar que la OIT produzca y divulgue investigaciones y estadísticas de gran calidad, oportunas y pertinentes que sustenten sus recomendaciones sobre políticas, de modo que los Estados Miembros y los mandantes cuenten con las herramientas de gestión de los conocimientos necesarias para promover el Programa de Trabajo Decente.

224. Se pondrá un empeño especial en fortalecer los vínculos técnicos entre el Departamento de Investigaciones, los departamentos técnicos de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, especialmente mediante el Equipo Técnico Global de Investigación. Dicho equipo seguirá promoviendo la colaboración conjunta en los principales ámbitos de investigación.

225. El Departamento de Investigaciones continuará recibiendo el apoyo del Grupo de examen de las investigaciones, que le proporcionará información y orientaciones desde perspectivas multidisciplinarias y evaluará la solidez de los datos empíricos y las metodologías del trabajo de investigación.

226. El Departamento de Estadística se centrará en consolidar la base de datos sobre estadísticas del trabajo de la OIT (ILOSTAT), que es el principal acervo de estadísticas sobre el trabajo decente del mundo. Asimismo, ampliará el alcance de los datos recogidos, que se divulgarán de manera oportuna, utilizando indicadores comparables en el ámbito internacional, sobre la base de los informes oficiales nacionales y a través de métodos indirectos para proporcionar estimaciones regionales y mundiales fiables. También aumentará la armonización de las metodologías empleadas en toda la Oficina, para asegurar que los datos recogidos se adecúen al marco de calidad de los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

□ Ámbitos prioritarios

227. Aunque cada resultado en materia de políticas generará su propia investigación temática y su propia recogida de datos, la OIT se centrará en dos ámbitos prioritarios, a saber, el futuro del trabajo y los ODS, debido a su importancia central para el mandato y la dirección estratégica generales de la OIT.

Futuro del trabajo

228. Las actividades de investigación de la OIT en el ámbito del futuro del trabajo se organizarán de acuerdo con las cuatro «conversaciones del centenario»: a) trabajo y sociedad, b) trabajo decente para todos, c) la organización del trabajo y la producción, y d) la gobernanza del trabajo. Tal como se solicita en la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, se dedicará una atención especial a los «retos y oportunidades asociados a las tendencias y los factores que transforman el mundo del trabajo». En 2019, la OIT publicará el informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo, que ayudará a perfilar el programa de la OIT a medio y largo plazo.

229. Para apoyar la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la OIT también trabajará en estrecha colaboración con la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2018, mediante la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

230. Para apoyar los ODS, se llevarán a cabo actividades de investigación exhaustivas e integradas, dedicando una atención particular al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Ello se sustentará en la labor de investigación de la OIT especialmente centrada en la evaluación de las políticas y en «lo que funciona», a fin de formular políticas favorables al trabajo decente en los ámbitos de la macroeconomía, el empleo y los mercados de trabajo, la distribución de los ingresos, la protección social, las empresas sostenibles, los derechos en el trabajo, las condiciones de trabajo y el diálogo social. Ello también contribuirá a la labor de promoción de políticas que la OIT desempeña con creciente vigor en los debates sobre políticas nacionales y mundiales.

231. Habida cuenta de la importancia crucial de fortalecer la capacidad de los mandantes para seguir de cerca los avances realizados en la consecución de los ODS relacionados con el trabajo decente, se ampliará la base de datos de ILOSTAT a fin de incluir los datos sobre todos los indicadores mundiales de los ODS de los que la OIT es responsable. La Oficina también trabajará para fortalecer la capacidad estadística de los Estados Miembros y sus sistemas de información sobre el mercado de trabajo, a fin de alcanzar las metas del objetivo 17 de la Agenda 2030.

232. Ello requerirá, a su vez, el fortalecimiento de la capacidad interna de la OIT para recoger datos pertinentes de los países y para apoyar a los mandantes en la elaboración de indicadores adecuados a nivel nacional, regional y mundial.

□ Informes emblemáticos y Revista Internacional del Trabajo

233. El informe titulado *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo* seguirá siendo un informe emblemático de la OIT. El informe temático, que se publica justo antes de la Conferencia Internacional del Trabajo, abordará las nuevas cuestiones en materia de investigación y de políticas de mayor trascendencia mundial. La edición *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias* se publicará cada año en enero y presentará las tendencias y las previsiones en el mercado de trabajo y los indicadores sociales, con ediciones especiales a lo largo del bienio que se centrarán en grupos concretos, como los jóvenes y las mujeres.

Durante el bienio también se publicarán a su debido tiempo diversos documentos de reflexión y reseñas de estudios de investigación, a fin de resaltar áreas fundamentales de políticas favorables al trabajo decente.

234. Los otros informes emblemáticos — el Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 y el Informe Mundial sobre la Protección Social 2018 — dedicarán igualmente una atención especial a los dos ámbitos prioritarios.

235. La *Revista Internacional del Trabajo* seguirá constituyendo un punto de conexión clave con la comunidad académica, y estimulará nuevas ideas y soluciones innovadoras en materia de políticas. La Revista también dedicará una mayor atención a los ámbitos prioritarios, promoviendo especialmente las contribuciones a la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

□ Alianzas

236. La OIT seguirá intensificando su labor de promoción e influencia en los debates mundiales sobre políticas, sustentada en investigaciones de gran calidad orientadas a la formulación de políticas y estadísticas fiables, en foros como el G-20 y en los encuentros del grupo de países BRICS. También se fortalecerán y ampliarán las alianzas estratégicas con otras instituciones internacionales, en particular, el Banco Mundial, el FMI y la OCDE, que ya han propiciado una mayor atención a la importancia del trabajo decente y de un crecimiento económico inclusivo. Asimismo, se seguirá colaborando estrechamente con el Centro de Turín, sobre todo en lo que respecta al desarrollo de la capacidad de los mandantes.

Desarrollo de la capacidad en colaboración con el Centro de Turín

237. La OIT seguirá reforzando el papel fundamental que desempeña el Centro de Turín en el ámbito del desarrollo de la capacidad. A tal fin, el Centro adaptará sus programas de formación a las orientaciones estratégicas definidas en el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y a los resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2018-2019. Para cada resultado, la ventaja comparativa del Centro como polo de conocimientos y referencia mundial se combinará con conocimientos especializados locales mediante la colaboración con proveedores de servicios nacionales y regionales.

238. El Centro afinará aún más su oferta formativa para satisfacer las distintas necesidades de aprendizaje derivadas de las variadas circunstancias nacionales. Este proceso

supondrá la aplicación de nuevos enfoques de aprendizaje integrado y más basado en las tecnologías de la información, así como el incremento de la capacidad lingüística y de los conocimientos temáticos del Centro.

239. En el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, se dedicará una atención especial a la creación de una función de innovación interna para acelerar el ritmo de aprendizaje en la OIT. A través de esta función de innovación, el Centro prestará servicios de apoyo a la gestión de los conocimientos e impartirá actividades de formación relacionadas con las prioridades temáticas de dicha iniciativa. También se dedicará una atención especial al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes y del personal de la OIT con respecto a los principales elementos de la Agenda 2030. Ello incluirá la prestación de apoyo en la aplicación de la Agenda y los ODS más pertinentes para el mandato de la OIT. La prestación de apoyo también se centrará en el desarrollo de la capacidad técnica y estadística, así como de la capacidad para hacer un seguimiento e informar de los avances sobre la base de los indicadores de los ODS de los que la OIT es responsable. En dicho proceso, se dedicará una atención especial a la manera de aprovechar los PTDP nacionales como medio clave de aplicación de la Agenda 2030.

240. Los servicios que prestará el Centro comprenderán:

- la facilitación de actividades de aprendizaje, como coloquios, conferencias, talleres y retiros;
- la impartición de cursos de formación, por ejemplo, formación presencial, aprendizaje a distancia y formación combinada;
- el asesoramiento para la formulación de estrategias de capacitación y la concepción de programas de formación, y
- el apoyo a la gestión de los conocimientos, por ejemplo, el desarrollo y la puesta en funcionamiento de plataformas de recursos en línea y bibliotecas digitales.

241. El Centro dedicará una mayor atención a la concepción de «itinerarios de aprendizaje» en varias etapas, tanto para el personal como para los mandantes de la OIT, en los que se combinarán actividades de aprendizaje, formación y apoyo a la gestión de los conocimientos. Asimismo, promoverá una colaboración más estrecha con los proyectos de la OIT de cooperación para el desarrollo desde la fase misma de su concepción, a fin de integrar dichos itinerarios de aprendizaje en las estrategias de intervención de los proyectos y ejecutar después actividades de formación con los interlocutores locales.

Resultados funcionales

242. Los tres resultados funcionales propician o facilitan el funcionamiento eficiente y eficaz de la OIT, de conformidad con su Constitución y sus normas y procedimientos. Cada resultado comprende una exposición de la estrategia y sus correspondientes indicadores y metas de desempeño para el bienio. Los resultados funcionales aseguran las condiciones propicias para la consecución de los diez resultados en materia de políticas mediante la prestación de los servicios de apoyo necesarios.

243. La gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente (resultado A) aborda las condiciones esenciales para afianzar los niveles de excelencia que la OIT debe alcanzar en su labor analítica y técnica a fin de cumplir su mandato. En la estrategia se resume el

enfoque adoptado para convertir a la OIT en un mejor productor, compilador, intermediario y divulgador de los resultados de las investigaciones, las estadísticas y la información sobre trabajo decente.

244. También se abordan los recursos humanos y financieros, las tecnologías de la información y las instalaciones (resultado C), así como la gobernanza eficaz y eficiente de la OIT, en lo que respecta a sus órganos rectores y a la supervisión (resultado B), lo que incluye el registro de riesgos estratégicos de la OIT para 2018-2019. Estos dos resultados son centrales y llevan a efecto el programa de reforma de la Oficina, así como su constante compromiso con la mejora y la utilización más eficaz y eficiente posible de todos los recursos de que dispone la Organización.

Resultados que se espera lograr en 2018-2019

Resultado A: Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente

Enunciado del resultado: La OIT es una fuente respetada de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, incluidos los resultados de sus estudios de investigación y sus estadísticas que los mandantes y asociados aplican para promover el trabajo decente como elemento esencial del desarrollo sostenible.

Cuestión que ha de abordarse

245. Las actividades previstas en el marco de este resultado sustentarán el suministro de productos de difusión de conocimientos, la prestación de asesoramiento sobre políticas y la ejecución de programas correspondientes a los diez resultados en materia de políticas, a fin de que los mandantes puedan participar en la elaboración de políticas y entablar un diálogo sobre la base de datos empíricos, de conformidad con la Declaración sobre la Justicia Social, los ODS y la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Además, se prestará apoyo a los Estados Miembros para que fortalezcan sus capacidades estadísticas y analíticas en el campo laboral, así como la participación de los mandantes en los

procesos nacionales de planificación y presentación de informes sobre desarrollo sostenible. Las esferas de progreso son las siguientes: 1) realizar investigaciones orientadas a la formulación de políticas; 2) aumentar la capacidad de los Estados Miembros para producir, utilizar y difundir estadísticas del trabajo, en particular, mediante el desarrollo de análisis y sistemas de información sobre el mercado de trabajo, y 3) emprender actividades específicas de promoción, comunicación y desarrollo de la capacidad de los mandantes.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

246. Aunque en los últimos años la reforma de la función de gestión de los conocimientos de la Oficina ha permitido mejorar la consistencia, la coherencia y la calidad de sus análisis de políticas e investigaciones empíricas sobre las medidas más eficaces en este ámbito, la OIT necesita seguir promoviendo una cultura de cooperación e intercambio de conocimientos y establecer un círculo virtuoso entre sus productos de difusión de conocimientos de alcance mundial

y la capacidad de los mandantes para generar datos y análisis transversales que sirvan de base para la formulación de políticas de trabajo decente a nivel nacional y regional.

247. La labor de promoción del trabajo decente llevada a cabo por la OIT resulta más eficaz y sostenible cuando combina un profundo conocimiento de las políticas eficaces y una colaboración estratégica con los principales asociados a nivel nacional, regional y mundial, inclusive en el sistema de las Naciones Unidas y en el sistema multilateral. Las alianzas institucionales, los mecanismos de colaboración y el intercambio de conocimientos con los mandantes, otras organizaciones internacionales y asociados externos han contribuido a mejorar la comprensión del trabajo decente y de paso a reforzar la base analítica del programa de investigación de la OIT. Deben mantenerse estas iniciativas para que las recomendaciones de políticas de la OIT basadas en datos empíricos sobre las medidas más eficaces en este ámbito lleguen a los líderes de opinión y a los responsables de la formulación de políticas de los ministerios competentes en cada país y se traduzcan en políticas de desarrollo sostenible coherentes y coordinadas a nivel nacional.

248. Los Estados Miembros han realizado progresos considerables respecto de la medición del trabajo decente. Ahora bien, persisten importantes lagunas en algunos aspectos del trabajo decente y en las regiones. Los resultados de los recientes ajustes metodológicos introducidos a título experimental por la Oficina ponen de manifiesto que sería posible colmar esas lagunas con mayor eficacia que en el pasado. Esto es especialmente pertinente por lo que respecta a la rendición de cuentas sobre los progresos realizados en el cumplimiento de los ODS.

Cambios previstos

249. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejora de la capacidad de la OIT para producir, utilizar, recopilar, difundir y facilitar conocimientos sobre el mundo del trabajo y sus desafíos, en particular, en el marco de los indicadores de trabajo decente;
- aumento de la capacidad de los Estados Miembros para desarrollar sistemas estadísticos sobre el mercado de trabajo y mejorar su capacidad de investigación en torno a las cuatro dimensiones del trabajo decente, así como sobre la igualdad de género y la no discriminación, con objeto de medir los progresos en materia de trabajo decente e

informar sobre el marco de indicadores de los ODS utilizando las normas estadísticas internacionales vigentes, y

- establecimiento de alianzas eficaces, tanto en el ámbito de las políticas como de las operaciones, con el sistema de las Naciones Unidas, instituciones regionales, foros multilaterales, donantes y el sector privado sobre políticas de trabajo decente, a fin de aumentar el impacto del Programa de Trabajo Decente.

Medios de acción

250. Las prioridades de la OIT serán:

- producir y difundir de manera oportuna evaluaciones de políticas y estudios de investigación que ofrezcan orientaciones a nivel nacional, regional y mundial, en particular, sobre buenas prácticas y sobre los principales elementos de la Agenda 2030 y la iniciativa relativa al futuro del trabajo, a fin de ayudar a los mandantes a dar cumplimiento a lo dispuesto en la Declaración sobre la Justicia Social;
- intensificar la colaboración de la OIT con universidades y grupos de reflexión para ampliar los conocimientos especializados a nivel mundial sobre la manera de lograr el trabajo decente y responder a los desafíos que plantea el futuro del trabajo;
- comunicar mensajes objetivos e influyentes sobre el mundo del trabajo, los desafíos que plantea y su evolución, y seleccionar el público destinatario utilizando los canales y plataformas de comunicación adecuados;
- proporcionar asesoramiento en materia de políticas, realizar evaluaciones y prestar asistencia técnica a fin de fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para producir estadísticas sobre trabajo decente y establecer sistemas de información sobre el mercado de trabajo, con objeto de que puedan elaborar políticas de trabajo decente de base empírica y recopilar datos para dar cuenta de sus progresos en el logro del trabajo decente y de los objetivos conexos de la Agenda 2030 a nivel nacional, regional y mundial, contribuyendo así al cumplimiento de la meta 17.18 relativa a la disponibilidad de los datos;
- utilizar estratégicamente los productos de difusión de conocimientos para reforzar la labor de promoción en los foros mundiales y regionales en aras del objetivo 8 y de otros objetivos de la Agenda 2030 relacionados con el trabajo decente, así como de los objetivos de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, y

- organizar actividades eficaces de desarrollo de la capacidad y de formación en colaboración con el Centro de Turín para dar a conocer los productos de difusión de conocimientos de la OIT a los mandantes y mejorar sus aptitudes para la promoción con miras a que participen en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y en los correspondientes MANUD o en marcos análogos de planificación.

Productos más importantes

251. Entre los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina durante el bienio cabe mencionar:

- informes emblemáticos, publicaciones y reseñas de referencia mundial en los que se destaque la importancia del trabajo decente, difundidos para colmar las necesidades de los mandantes a escala nacional, regional y mundial;
- puesta en marcha de una serie de talleres y seminarios destinados a integrar la cuestión del trabajo decente en los procesos de planificación nacionales y regionales;
- creación de una plataforma de difusión de conocimientos sobre el futuro del trabajo, con notas de investigación técnica y que preste servicios a la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo;
- organización de la 20.^a reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en octubre de 2018, con la finalidad de adoptar una resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo revisada y estudiar otras normas estadísticas;
- ampliación y consolidación de la base de datos de ILOSTAT, con la inclusión de todos los indicadores de los ODS de los que la OIT es la

entidad responsable, a fin de facilitar la presentación de informes mundiales anuales a ese respecto;

- productos de comunicación de calidad y oportunos que difundan los estudios de investigación, los datos y los análisis sobre políticas producidos por la OIT, a fin de apoyar la consecución de sus objetivos en materia de promoción, dirigidos a destinatarios clave a través de los canales de comunicación más eficaces, y
- prácticas de intercambio de conocimientos y herramientas de apoyo, por ejemplo, mejora del Portal de Gestión de los Conocimientos; mejora de la comprensión y la práctica de la gestión de los conocimientos en la Organización; aumento de la coherencia de los contenidos, y desarrollo de la capacidad de los mandantes y del personal de la OIT a este respecto (en colaboración con el Centro de Turín).

Alianzas externas

252. La OIT seguirá intensificando su labor de promoción en todo el sistema de las Naciones Unidas y en foros como el G-20 y los BRICS, y forjando alianzas estratégicas con otras instituciones internacionales, como el Banco Mundial, el FMI, la OCDE y otras instituciones económicas y financieras regionales. La OIT estrechará su colaboración con la Comisión de Estadística del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, el Comité de Coordinación de las Actividades Estadísticas, la Alianza Mundial para los Datos sobre el Desarrollo Sostenible y las oficinas nacionales de estadística para promover y apoyar la producción de datos sobre trabajo decente en todo el mundo.

Indicadores

Indicador A1: Elaboración de productos de difusión de conocimientos de alta calidad en los plazos previstos		
Criterios para la medición del éxito	Meta	Criterio de referencia
Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:		
Elaboración y divulgación en los plazos previstos de productos reconocidos de difusión de conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ■ La totalidad de los productos de difusión de conocimientos destinados a la Comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo se entrega en el plazo previsto y a satisfacción de los miembros de la Comisión. ■ Todos los informes emblemáticos y otros informes importantes se elaboran en los plazos previstos, de acuerdo con un proceso de examen <i>inter pares</i> y en cumplimiento de las normas de publicación vigentes. 	<p>No procede</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Informes emblemáticos y ocho informes importantes
Amplia referencia a los productos de difusión de conocimientos de la OIT.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los informes emblemáticos aparecen, como mínimo, en diez de los principales medios de comunicación nacionales, regionales e internacionales. ■ Organismos multilaterales, foros internacionales, grupos de reflexión, organizaciones internacionales de la sociedad civil e instituciones académicas citan los informes de la OIT. ■ Los mandantes tripartitos y otros asociados para el desarrollo, por ejemplo, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales, utilizan los mensajes, los estudios de investigación y los datos de la OIT en sus campañas de sensibilización sobre los ODS y el trabajo decente. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un canal de noticias importante por región y un canal internacional de noticias ■ 2016 (metodología que deberá establecerse) ■ Una gran campaña de sensibilización por región
Accesibilidad de datos internacionalmente comparables sobre el trabajo decente.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se coordina y consolida en la Oficina la elaboración de los datos estadísticos producidos por distintas unidades orgánicas, de conformidad con las normas de calidad. ■ Se elaboran marcos estadísticos, en consulta con los mandantes, para los temas nuevos y emergentes, incluidos los indicadores de los ODS. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La elaboración de los datos producidos por las distintas unidades orgánicas no siempre está coordinada ■ Falta de normas estadísticas para los temas nuevos y emergentes

Indicador A2: Los Estados Miembros fortalecen sus sistemas estadísticos y de información sobre el mercado de trabajo utilizando las normas estadísticas internacionales e informan sobre el marco de indicadores mundiales de los ODS		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Los sistemas nacionales estadísticos, de normas y de información sobre el mercado de trabajo se han fortalecido mediante la mejora de las encuestas estadísticas y el uso de otras fuentes estadísticas.	20 Estados Miembros	96 Estados Miembros no tienen la capacidad de elaborar estadísticas básicas sobre el mercado de trabajo (de acuerdo con los datos de 2014-2015)
Las estrategias nacionales de desarrollo sostenible aprovechan los estudios de investigación, las estadísticas y los análisis más recientes de la OIT y se elaboran con la participación de los mandantes de la OIT.	15 Estados Miembros	0 (2016)
Se recogen y comunican los datos nacionales para la mitad, como mínimo, de los indicadores de los niveles I y II de los que la OIT es responsable en el marco de indicadores mundiales de los ODS.	20 Estados Miembros	73 Estados Miembros (de acuerdo con los datos de 2014-2015)
Se elaboran los indicadores nacionales pertinentes para el seguimiento y la presentación de informes sobre los ODS relacionados con el trabajo decente, con el asesoramiento y el apoyo de la OIT.	10 Estados Miembros	0 (el marco de indicadores es específico para cada país y se define y selecciona a nivel nacional)
Indicador A3: Los mandantes de la OIT, las organizaciones multilaterales y regionales y los asociados para el desarrollo promueven de manera eficaz y coordinada la inclusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en los planes y programas nacionales de desarrollo sostenible y en los resultados internacionalmente acordados a nivel mundial y regional		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Los MANUD o los marcos análogos de planificación incorporan al menos dos pilares del Programa de Trabajo Decente.	90 por ciento	Porcentaje de los MANUD o de los marcos análogos de planificación elaborados en 2016-2017 que incorporan al menos dos pilares del Programa de Trabajo Decente
Las alianzas entre múltiples interesados para la ejecución de los ODS, como las alianzas de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular, promueven el trabajo decente.	Aumento del 10 por ciento	Número de nuevas alianzas entre múltiples interesados para la ejecución de los ODS establecidas en 2016-2017
Los mandantes de la OIT y los asociados para el desarrollo están en condiciones de participar en los procesos nacionales para la ejecución de los ODS integrados por múltiples partes interesadas, gracias a la creación de capacidad u otro tipo de apoyo de la OIT.	Aumento del 10 por ciento	Número de países en los que los mandantes participan en los procesos nacionales para la ejecución de los ODS en 2016-2017
Los mandantes de la OIT promueven las políticas de trabajo decente mediante la inclusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en documentos finales, declaraciones y resoluciones de órganos multilaterales y regionales.	Aumento del 5 por ciento	Número de documentos finales, declaraciones y resoluciones aprobados en 2016-2017 en los que se promueve el trabajo decente

Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Enunciado del resultado: La OIT funciona con eficacia y eficiencia, de conformidad con su Constitución y sus normas y reglamentos, así como con las decisiones de sus órganos rectores.

Cuestión que ha de abordarse

253. El objetivo de este resultado es asegurar el funcionamiento óptimo de los órganos rectores y las funciones de gobernanza de la OIT, el seguimiento y la supervisión eficaces de la utilización de los recursos de la Oficina, la rendición de cuentas en lo que respecta a la ejecución del Programa y Presupuesto y la mejora de la prestación de servicios a los mandantes.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

254. La reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo y la evaluación efectuada en 2016 por la Conferencia de las repercusiones de la Declaración sobre la Justicia Social han generado importantes beneficios, como la entrega puntual de documentos concisos y de calidad y la mayor eficacia en la preparación y la dirección de las reuniones, que son factores esenciales para asegurar una buena relación costo-eficacia y una gobernanza eficaz. Se han producido progresos alentadores en cuanto a la rápida aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos de supervisión, si bien es necesario esforzarse más por mejorar el seguimiento y seguir integrando la cultura de la evaluación en el aprendizaje institucional.

Cambios previstos

255. Para lograr este resultado, es fundamental que los mandantes participen amplia y activamente en los procesos de toma de decisiones y de establecimiento de prioridades de la Organización.

256. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejora del funcionamiento de los principales órganos de gobernanza mediante la consolidación del proceso de reforma y una mayor eficiencia de las funciones de apoyo de la Oficina;

- fortalecimiento continuo de la supervisión para ayudar a los directivos superiores a identificar áreas en las que sea necesario introducir mejoras y asignar recursos;
- mayor asentamiento de la cultura de gestión de riesgos de la OIT y mejor aplicación del marco de gestión de riesgos, y
- uso más generalizado de la evaluación en toda la Oficina y recurso sistemático a las conclusiones de las evaluaciones para fundamentar la toma de decisiones por los órganos de gobernanza de la OIT y la gestión de la aplicación del programa.

Medios de acción

Órganos de gobernanza

257. La Oficina seguirá apoyando la puesta en práctica de la iniciativa relativa a la gobernanza, haciendo hincapié en el papel y el funcionamiento de las reuniones regionales, la aplicación de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, y el aumento de la eficiencia. También seguirá promoviendo la participación tripartita en el establecimiento del orden del día de las reuniones oficiales de la OIT, aplicando su política de producción de documentos para publicar documentos concisos y de calidad en los plazos previstos, y reforzando su modelo para el uso racional del papel.

258. Además, la Oficina seguirá prestando servicios jurídicos y financieros de calidad en el momento oportuno, a fin de asegurar que los procesos de toma de decisiones y los procesos operativos sean conformes a la Constitución y a las normas y reglamentos vigentes. La prioridad consistirá en racionalizar el reglamento interno de los órganos de gobernanza y las reuniones, fortalecer las normas internas sobre transparencia y rendición de cuentas y promover la ratificación de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados de las Naciones Unidas.

Supervisión

259. La Oficina seguirá aplicando las recomendaciones de los órganos de supervisión sin demora, en función de los recursos disponibles. Tras haber dado plenamente efecto a las Normas Internacionales de Contabilidad del

Sector Público (NICSP) en años anteriores, la Oficina se dedicará principalmente a hacer un seguimiento de las novedades que surjan y a realizar las adaptaciones necesarias para integrar las normas nuevas o enmendadas a medida que se promulguen. Asimismo, se seguirán supervisando y adaptando los procedimientos internos para optimizar la eficiencia y asegurar la rendición de cuentas de los recursos asignados.

260. La Oficina continuará gestionando los riesgos con arreglo al registro de riesgos estratégicos de la Organización para 2018-2019 (véase el cuadro 3) y desarrollará una base de datos electrónica sobre la gestión de los riesgos para ayudar al personal directivo a mantener los registros de riesgos de sus respectivas unidades.

Cuadro 3. Registro de riesgos para 2018-2019

Riesgo	Principal(es) causa(s) detectada(s)	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
1. Reducción del compromiso de los mandantes y donantes con respecto al Programa de Trabajo Decente y a la financiación de los programas y proyectos	<p>La OIT no logra adaptar su capacidad técnica ni sus recursos, procesos y tecnologías a sus prioridades estratégicas.</p> <p>La movilización de recursos no se centra en ámbitos en los que puede asegurar su pertinencia, repercusión y sostenibilidad.</p> <p>Los avances en la ejecución de los programas y proyectos no se planifican, miden ni comunican adecuadamente.</p> <p>Los exámenes realizados por los donantes muestran que no se han cumplido sus expectativas.</p>	<p>Refuerzo de los procesos y procedimientos de planificación, concepción y evaluación <i>ex ante</i> de los proyectos.</p> <p>Concentración de los recursos en las prioridades establecidas en el Plan estratégico, el Programa y Presupuesto, los PTDP y los planes de trabajo basados en los resultados, así como en programas sólidos y pertinentes orientados a la formulación de políticas, con una masa crítica adecuada para lograr una gran repercusión.</p> <p>Refuerzo del seguimiento, la evaluación y la presentación de informes.</p>	<p>Director General</p> <p>Directores Generales</p> <p>Adjuntos</p>
2. Interrupción de los principales programas y proyectos de cooperación para el desarrollo, lo que compromete la reputación de la OIT y la financiación futura de la cooperación para el desarrollo	<p>La coordinación entre la sede y las oficinas exteriores de la OIT durante la concepción y evaluación <i>ex ante</i> del programa o proyecto es ineficaz. Durante el proceso de concepción, no se detectan y abordan adecuadamente algunos riesgos institucionales, contextuales, operacionales y programáticos cruciales.</p>	<p>Las evaluaciones <i>ex ante</i> de los programas y proyectos tienen en cuenta el marco de gestión del riesgo institucional de la OIT y garantizan que se han detectado y analizado debidamente los riesgos principales antes de tomar la decisión de aceptar una propuesta de proyecto.</p> <p>Las funciones, las facultades y las responsabilidades se aclaran y refuerzan a fin de hacer corresponder los compromisos asumidos en el marco de los programas y proyectos al mandato y las capacidades.</p> <p>Los procedimientos de control de la ejecución garantizan un nivel adecuado de coordinación.</p>	<p>Director General</p> <p>Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas</p> <p>Directora General Adjunta de Políticas</p>

Riesgo	Principal(es) causa(s) detectada(s)	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
3. Repercusión negativa de una situación de crisis en la buena marcha de las principales actividades o en la continuidad del proyecto	<p>Incremento de las actividades en lugares expuestos a violencia política.</p> <p>Los efectos de un ataque terrorista, un desastre natural o un problema grave de salud o de seguridad no se abordan adecuadamente en los planes de continuidad de las actividades en la sede y las oficinas exteriores de la OIT.</p> <p>Las enseñanzas extraídas de anteriores situaciones de crisis no se comparten ni integran en la planificación de la continuidad de las actividades.</p> <p>La crisis no se gestiona de forma eficaz.</p> <p>La seguridad en las instalaciones de la OIT y durante los viajes o en una localización exterior del proyecto no es acorde con el riesgo que enfrentan.</p>	<p>El marco de gestión de riesgos establece mecanismos para remitir la consideración de los riesgos a instancias superiores antes de emprender las actividades.</p> <p>La sede y las oficinas exteriores de la OIT preparan planes de gestión de la resiliencia institucional y los mantienen actualizados.</p> <p>Se crean equipos de gestión de crisis en la sede y en las oficinas regionales de la OIT, y se efectúan periódicamente actualizaciones, simulaciones y revisiones de la gestión de la resiliencia institucional.</p> <p>Se refuerza el asesoramiento y la formación en materia de seguridad.</p>	Directores Generales Adjuntos y Directores Regionales
4. Incumplimiento por parte de uno o varios Estados Miembros o donantes de sus obligaciones financieras, lo que se traduce en un déficit de financiación para la OIT y en la interrupción de las actividades	<p>Las propias dificultades presupuestarias de los Estados Miembros dan lugar a retrasos en el pago de las contribuciones prorrateadas.</p> <p>Reducción del compromiso de los Estados Miembros y/o de los donantes con respecto al Programa de Trabajo Decente de la OIT.</p>	<p>Se efectúa un control periódico del flujo de caja.</p> <p>La OIT recurre provisionalmente al Fondo de Operaciones.</p> <p>Se determinan cuáles son los programas, proyectos y actividades de baja prioridad, y se aplazan o abandonan.</p> <p>Se solicita la orientación del Consejo de Administración, cuando proceda.</p>	Tesorero y Contralor de Finanzas y Equipo de Dirección
5. Suspensión de pagos de una de las principales entidades bancarias con las que opera la OIT, lo que provoca pérdidas financieras, una interrupción de las actividades y el menoscabo de la reputación de la Organización	<p>El sistema de control interno de la OIT encargado de verificar la solvencia de las entidades bancarias o la vulnerabilidad al fraude no tiene en cuenta todos los riesgos a los que se expone el banco.</p>	<p>Se establecen protocolos estrictos para la selección de los bancos, que tengan en cuenta las calificaciones crediticias, los mecanismos de canje de la deuda, la diversificación de las relaciones bancarias y la duración de las inversiones.</p> <p>Profesionales independientes del sector examinan y aprueban las estrategias de inversión y la selección de las entidades bancarias.</p>	Tesorero y Contralor de Finanzas
6. Reducción de la capacidad del presupuesto ordinario de la OIT debido a factores económicos imprevistos, lo que se traduce en recursos insuficientes para garantizar la plena ejecución del programa de trabajo presupuestado	<p>Turbulencias financieras mundiales provocan fluctuaciones de los tipos de cambio y una inflación imprevistas.</p>	<p>Las necesidades de dólares de los EE.UU. para el bienio sirven de base para la celebración de contratos de compra a plazo, que permiten garantizar la conversión de francos suizos a dólares de los EE.UU. al tipo de cambio presupuestado.</p> <p>Se lleva un control de las divisas que posee la OIT para limitar la exposición al riesgo cambiario.</p> <p>Las previsiones en materia de inflación procedentes de entidades independientes reconocidas se tienen en cuenta en el proceso de preparación del Programa y Presupuesto.</p> <p>Se solicita la orientación del Consejo de Administración, cuando proceda.</p>	Tesorero y Contralor de Finanzas

Riesgo	Principal(es) causa(s) detectada(s)	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
7. Conflicto de intereses o caso de fraude, que provoca pérdidas financieras importantes y empaña la reputación de la OIT	Las políticas y prácticas en materia de diligencia debida destinadas a evitar los conflictos de intereses y a reducir al mínimo las oportunidades para cometer fraudes, así como los sistemas de control para detectar los fraudes, no son lo suficientemente sólidos.	Las políticas y prácticas en materia de ética y tolerancia cero funcionan eficazmente tanto en la sede como en las oficinas exteriores. Se imparte formación a los directores en materia de diligencia debida y prevención. Se garantiza la protección de quienes denuncian irregularidades. Los mecanismos de control interno garantizan la separación de las funciones o bien se establecen otros controles para la mitigación de los riesgos. Se establecen normas y procedimientos de desembolso para el control financiero de las entidades de ejecución asociadas. Existe una unidad de investigación profesional especializada en la Oficina de Auditoría Interna y Control.	Tesorero y Contralor de Finanzas
8. Soluciones informáticas centralizadas consideradas inadecuadas. Proliferación incontrolada de soluciones informáticas descentralizadas, con el consiguiente riesgo de corrupción, violación de la confidencialidad y duplicación de soluciones con respecto a datos cruciales	Los sistemas informáticos concebidos a medida para la OIT impiden una incorporación periódica de los adelantos tecnológicos. Las limitaciones presupuestarias no permiten la ampliación de las actividades informáticas a fin de integrar, actualizar y mantener las soluciones específicas de cada unidad.	Una buena gestión de las tecnologías de la información garantiza que se inventarían y prioricen las soluciones descentralizadas e individuales, y que se ayude a satisfacer las necesidades informáticas cruciales específicas de cada unidad. La estrategia, la planificación y el presupuesto en materia de tecnologías de la información se revisan periódicamente y se ajustan en consecuencia.	Director General Adjunto de Gestión y Reforma
9. Desperfectos en el centro de datos de la OIT u otras infraestructuras informáticas, o corte del suministro eléctrico, lo que provoca la pérdida de información crucial e impide el acceso a aplicaciones informáticas esenciales	Las medidas de protección y seguridad no protegen eficazmente los datos de la OIT en caso de sobrecalentamiento o incendio, inundación, corte del suministro eléctrico, desplazamiento y derrumbe o intrusión. El cableado principal sufre daños durante las obras de mantenimiento o renovación.	Se garantiza la reproducción de los datos en tiempo real y el alojamiento de las aplicaciones informáticas fundamentales fuera de la sede y se establecen procedimientos de recuperación de datos en caso de desastre. Se refuerza la estructura y el perímetro del centro de datos y se mejora el sistema de aire acondicionado, se instalan sistemas de alarma y detección, así como un sistema alternativo de suministro eléctrico. Se restringe y controla el acceso al centro de datos. El registro de riesgos de las obras de renovación del edificio de la sede contempla el riesgo de que el cableado principal sufra desperfectos.	Director General Adjunto de Gestión y Reforma

Riesgo	Principal(es) causa(s) detectada(s)	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
10. Capacidad insuficiente de los recursos humanos para cumplir el mandato fundamental de la OIT y los objetivos específicos establecidos por sus mandantes, lo que debilita la reputación de la Organización y pone en peligro la financiación de los programas y proyectos	Las políticas y prácticas en materia de planificación, contratación y selección del personal, la gestión del desempeño y el desarrollo del personal son inadecuados.	Se implanta la herramienta «Perfil del funcionario». La planificación del personal se mejora y sistematiza, en particular, la planificación de la sucesión en los cargos. Se perfeccionan los procedimientos de contratación y selección. Se aplican políticas revisadas de contratación y movilidad del personal. Se promueve el desarrollo del personal, centrado en la adquisición de competencias básicas. Se refuerza el cumplimiento de los procedimientos de gestión del desempeño.	Director del Departamento de los Recursos Humanos
11. Comunicación inadecuada, lo que pone en peligro la condición de la OIT como organismo de referencia en relación con su mandato	La labor de comunicación en relación con el mandato y el posicionamiento de la OIT carece de orientación y coordinación. Una visión restrictiva de la comunicación lleva a un impacto limitado o nulo en todas las partes interesadas clave. Las actividades de promoción y comunicación no hacen suficiente hincapié en la ejecución de los principales programas y proyectos. No se presta el apoyo adecuado a las necesidades locales de comunicación. La labor de comunicación con respecto a eventos importantes carece de la suficiente capacidad de reacción.	Se elabora una estrategia de comunicación destinada a reforzar la visibilidad institucional de la OIT y a dotar a la Organización de los medios técnicos para asegurar su pertinencia, impacto y sostenibilidad. La estrategia de comunicación contempla las necesidades locales de comunicación, saca partido de la cobertura de las redes sociales y la prensa local, y se dirige a todas las partes interesadas clave. Se establecen procesos para hacer un seguimiento de la aplicación de la estrategia y aprovechar los comentarios y sugerencias para revisar la estrategia en consecuencia.	Director General Adjunto de Gestión y Reforma Director del Departamento de Comunicación e Información al Público

Riesgo	Principal(es) causa(s) detectada(s)	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
12. Demoras e interrupciones en las obras de renovación del edificio de la sede, lo que se traduce en gastos superiores a los previstos, interrupción de las actividades institucionales y menoscabo de la reputación de la OIT	<p>No se ha informado plenamente de la envergadura y la complejidad de las obras de renovación a los contratistas ni en los contratos.</p> <p>Los contratistas incumplen las obligaciones contractuales en materia de ejecución o de plazos.</p> <p>Un problema relacionado con la protección o la seguridad impide el acceso al edificio de la sede.</p> <p>Las condiciones climáticas dificultan la ejecución de las obras.</p> <p>La gestión del proyecto se ve entorpecida por puestos clave que han quedado vacantes o por la ausencia prolongada de sus titulares.</p>	<p>Se lleva un registro completo de riesgos y se supervisa la gestión de los riesgos.</p> <p>Se establece una estructura eficaz de gestión y gobernanza del proyecto, que incluye auditorías internas periódicas, lo que permite detectar y solucionar rápidamente los problemas.</p> <p>Las solicitudes de ofertas y las cláusulas de los contratos se someten a expertos externos para que examinen su exactitud e integridad, e incorporan disposiciones que prevén sanciones.</p> <p>Los contratistas están obligados a permitir que se realicen visitas <i>in situ</i> para poder realizar diagnósticos.</p> <p>Se contrata a un funcionario responsable de la seguridad y la salud en el trabajo.</p> <p>Se prepara un registro de riesgos relacionados específicamente con la protección y la seguridad de las obras de renovación, y se aplican estrategias de mitigación de los riesgos.</p> <p>En la planificación de las obras se tienen en cuenta las condiciones meteorológicas.</p> <p>Se establece un plan de continuidad de las actividades institucionales.</p> <p>La preparación de la OIT para la gestión de crisis abarca la gestión de crisis en el marco de la renovación.</p>	Director General Adjunto de Gestión y Reforma
13. Imposibilidad de la Conferencia o el Consejo de Administración de la OIT para ejercer algunas de sus funciones estatutarias, lo que trastorna el funcionamiento de la Organización y menoscaba su reputación	<p>Diferencias irreconciliables entre grupos de mandantes que no pueden resolverse en los plazos de tiempo acordados.</p> <p>Subestimación de la complejidad de las cuestiones que han dado pie a diferencias irreconciliables.</p>	<p>Se mantienen periódicamente conversaciones y un diálogo con los mandantes sobre las cuestiones en liza.</p> <p>El Director General emprende iniciativas para prevenir o aplacar cualquier crisis institucional.</p>	Director General Equipo de Dirección

□ Evaluación

261. Los resultados de la evaluación independiente y externa de las funciones de evaluación de la OIT, efectuada en 2016, servirán de base para la elaboración de la estrategia de evaluación de la Oficina para 2018-2021; y el Comité Consultivo de Evaluación seguirá divulgando las conclusiones de la evaluación. Los departamentos técnicos recibirán orientaciones más precisas acerca del uso de las conclusiones de esta evaluación y de las evaluaciones de impacto para hallar soluciones eficaces en

materia de políticas y documentar la contribución de la OIT a la aplicación de la Agenda 2030.

Productos más importantes

262. Entre los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina durante el bienio cabe mencionar:

- una evaluación global de las repercusiones del proceso de reforma emprendido con respecto a los distintos órganos rectores de la OIT;

- un modelo eficaz y accesible para el uso racional del papel en todos los documentos y reuniones oficiales;
- una opinión de auditoría externa sin reservas y la recurrente presentación de la declaración sobre el control interno;
- seis evaluaciones de alto nivel, dos informes anuales de evaluación, 80 evaluaciones de proyectos y diez estudios de impacto o metaestudios;
- una base de datos sobre la gestión de los riesgos, y
- un examen externo de control de calidad de las actividades de la Oficina de Auditoría Interna y Control.

Alianzas externas

263. La Oficina seguirá fortaleciendo sus relaciones con los órganos institucionales de las Naciones Unidas y otros organismos competentes, incluido el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

Indicadores

Indicador B1: Eficacia de las funciones de gobernanza y de formulación de políticas de los órganos de la OIT		
Criterios para la medición del éxito	Meta	Criterio de referencia
Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:		
Aplicación eficaz de las medidas de reforma acordadas.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Racionalización y mayor simplificación, modernización y uniformidad de las normas y los procedimientos de los órganos rectores y de las reuniones oficiales. ■ Mejora de la labor de planificación previa a la Conferencia y de las consultas sobre los puntos de carácter normativo. 	Nivel de aplicación de las normas y los procedimientos adecuados resultantes del examen de las medidas aplicadas a título experimental a finales de 2017.
La aplicación de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente se refleja en la adopción de las decisiones en materia de gestión y gobernanza de la OIT.	Se ejecutan todos los componentes del programa de trabajo cuyo plazo límite es finales de 2019.	Programa de trabajo que el Consejo de Administración adopte en marzo de 2017.
Puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento con respecto a las decisiones adoptadas por los órganos rectores de la OIT.	Adopción de un procedimiento para informar periódicamente sobre el curso dado a las decisiones y sobre el cumplimiento del plan de acción de seguimiento.	Falta de un procedimiento formal de seguimiento.

Indicador B2: Eficacia de la planificación, preparación y gestión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implementación del modelo de racionalización del uso del papel).	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publicación puntual del 100 por ciento de los documentos oficiales en formato electrónico. ■ Publicación exclusivamente en formato electrónico del 25 por ciento de los documentos oficiales distribuidos antes de las reuniones. ■ Publicación exclusivamente en formato electrónico del 50 por ciento de los documentos oficiales distribuidos durante el transcurso de las reuniones. ■ Publicación exclusivamente en formato electrónico de todos los documentos oficiales distribuidos después de las reuniones. ■ El número de palabras procesadas no aumenta. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publicación puntual del 95 por ciento de los documentos oficiales en formato electrónico. ■ Publicación del 0 por ciento de los documentos oficiales exclusivamente en formato electrónico. ■ 18 millones de palabras (meta de 2016-2017: reducción del 10 por ciento con respecto a los 20 millones de palabras procesadas en 2014-2015 — que ya se redujo en un 15 por ciento con respecto al bienio anterior).
Correspondencia oficial con un uso racional del papel.	Envío exclusivamente en formato electrónico del 85 por ciento de las comunicaciones oficiales.	14 por ciento de las comunicaciones oficiales enviadas exclusivamente en formato electrónico en 2014-2015.
Gestión eficaz y eficiente del tiempo en las sesiones de las reuniones oficiales.	+ o – 10 por ciento de diferencia máxima con respecto al plan de trabajo inicialmente acordado para las reuniones.	El criterio de referencia (en porcentaje) se determinará sobre la base de los resultados obtenidos en las reuniones del Consejo de Administración en 2016 y 2017, la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2017 y las reuniones sectoriales que se celebren en 2017.
Indicador B3: Servicios jurídicos de calidad para un funcionamiento eficaz de la Organización		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Servicios jurídicos de calidad y prestados puntualmente.	Prestación puntual de asesoramiento jurídico de calidad a la Organización y la Oficina para la protección eficaz de su condición y de sus intereses.	Mejora constante en el tratamiento de los desafíos y riesgos de carácter jurídico.
Ratificación de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados de las Naciones Unidas.	Obtención de tres nuevas ratificaciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados de las Naciones Unidas.	62 Estados Miembros no son partes en la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de las Naciones Unidas, de 1947 (datos de 2016).
Indicador B4: Calidad en el cumplimiento de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión de riesgos		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados.	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP.	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP en 2015.
Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de la auditoría.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del informe de auditoría. ■ Todas las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El tiempo promedio de respuesta de la Oficina a los informes de auditoría interna en 2014-2015 fue de 5,9 meses. ■ El porcentaje de recomendaciones de la auditoría interna plenamente aplicadas en el plazo estipulado de seis meses fue del 68,8 por ciento en 2014-2015.

Porcentaje de recomendaciones de la auditoría interna pendientes de aplicación detectadas en la auditoría de seguimiento.	17 por ciento de recomendaciones pendientes de aplicación	Un 23 por ciento detectado en las auditorías de seguimiento durante el bienio de 2014-2015.
Nivel de aplicación del marco de gestión de riesgos en toda la Oficina.	Se aplica y mantiene plenamente el marco de gestión de riesgos	Marco de gestión de riesgos establecido en 2015.
Nivel de información del personal con respecto a los documentos de gobernanza de la OIT sobre las normas éticas de conducta y la denuncia de irregularidades.	Aumento del 50 por ciento del nivel de información del personal con respecto a los documentos de gobernanza en cuestión	Resultados de la encuesta sobre ética efectuada en 2017 entre el personal de la OIT.
Indicador B5: Uso adecuado de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones independientes en la toma de decisiones por parte de la dirección y del Consejo de Administración de la OIT		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Mejor uso por parte de los mandantes y de la dirección de las conclusiones de las evaluaciones relativas a la gobernanza.	<ul style="list-style-type: none"> ■ El Comité Consultivo de Evaluación sigue brindando importantes aportaciones para el seguimiento de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones de alto nivel. ■ El seguimiento dado a las recomendaciones sobre los proyectos es, como mínimo, del 90 por ciento. ■ El 75 por ciento de las recomendaciones de la Oficina de Evaluación se reflejan plena o parcialmente en las orientaciones estratégicas proporcionadas en el Programa y Presupuesto para 2020-2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informe de situación sobre el nivel de aportaciones proporcionadas por el Comité Consultivo de Evaluación a finales de 2017. ■ Entre el 84 y el 89 por ciento durante el bienio de 2015-2016. ■ Entre el 40 y el 50 por ciento durante el período 2010-2015, sobre la base del informe de situación realizado en 2015.
La calidad de las evaluaciones de alto nivel y de las evaluaciones de proyectos se ajusta a las buenas prácticas definidas por la OCDE y a las normas del UNEG	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las evaluaciones externas confirman que el 85 por ciento de las evaluaciones de proyectos cumplen las normas de calidad de la OCDE y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. ■ Las evaluaciones de alto nivel mantienen una calidad aceptable. ■ Mejores evaluaciones de impacto por los departamentos técnicos y las oficinas de la OIT, como resultado de la aplicación de las orientaciones de la Oficina de Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las evaluaciones externas efectuadas en 2014-2015 muestran que un 70 por ciento de las evaluaciones de proyectos cumplen las normas de calidad. ■ El examen independiente efectuado en 2013 confirmó que la calidad correspondía a las normas establecidas; y la evaluación externa independiente de 2016 confirmará el criterio de referencia o establecerá uno nuevo. ■ La calidad de las evaluaciones de impacto no es óptima ni uniforme, según se indica en el informe de situación de la Oficina de Evaluación sobre la evaluación de impacto en la OIT de 2014.
Mejora de la capacidad y las prácticas del personal y los mandantes de la OIT en materia de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Por lo menos 75 mandantes han recibido formación en materia de evaluación y 50 miembros del personal de la OIT han obtenido el certificado de gestores de evaluaciones o de evaluadores internos. ■ Aumento del 80 por ciento de las iniciativas específicas en materia de evaluación que las regiones y los departamentos de la OIT efectúan sin contar las evaluaciones obligatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de personas que han recibido formación, según se indique en el informe de evaluación anual de 2017. ■ Número que se determinará sobre la base de las iniciativas en materia de evaluación emprendidas en 2016-2017

Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT

Enunciado del resultado: La Oficina cuenta con procesos administrativos eficientes y utiliza todos los recursos confiados a la Organización con eficacia y eficiencia.

Cuestión que ha de abordarse

264. La demanda de servicios de calidad por parte de los mandantes crece progresivamente, a medida que aumenta la complejidad de los desafíos que se plantean en el mundo del trabajo y que su responsabilidad en cuanto a los resultados y a la utilización óptima de los recursos está sujeta a un mayor control externo. Para dar una respuesta eficaz, eficiente y reactiva a estas cuestiones, es crucial mejorar continuamente los procesos operativos fundamentales y los servicios de apoyo, incluidas las medidas de seguridad, tanto en la sede como en las regiones.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

265. Las reformas emprendidas en el ámbito de la gestión, en particular el examen de los procesos operativos, han puesto de manifiesto que, para lograr el máximo impacto, las reformas deben ir acompañadas de una cultura institucional saludable y de prácticas de gestión sólidas, y que la participación de los directivos superiores y una comunicación interna continua resultan fundamentales. Para que sean bien aceptadas por los miembros del personal y sean duraderas, estas reformas deben ser fruto de un proceso de consulta inclusivo. Además, la inversión estratégica en soluciones informáticas generará un aumento de la eficiencia.

Cambios previstos

266. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mayor optimización de los recursos resultante de una mejora continua de los servicios de apoyo, gracias a una mayor eficiencia de las prácticas y los sistemas administrativos y de gestión, así como del trabajo en equipo, en toda la Oficina;
- fortalecimiento de los marcos programáticos y los mecanismos de asignación de recursos, sobre la base de una aplicación perfeccionada de la gestión basada en los resultados en toda la Oficina;

- consolidación y mayor diversificación de las alianzas para el desarrollo;
- mejora de la gestión del desempeño, el desarrollo del personal y el liderazgo;
- fortalecimiento de la sostenibilidad medioambiental, en particular a través de la ecologización de la Oficina, y
- aumento de la protección y seguridad del personal y de los activos de la Organización.

Medios de acción

Mejoras de los procesos operativos

267. En la sede y en las oficinas exteriores, se seguirá trabajando para aumentar la eficiencia, mejorar los niveles de servicio y agilizar la toma de decisiones a través de una gestión eficaz de los riesgos. Un equipo de especialistas de la OIT en gestión del cambio orientará a la dirección y a los miembros del personal durante el examen de los procesos operativos, a los efectos de la introducción de mejoras continuas y del seguimiento. Si procede, se perfeccionarán los sistemas informáticos para dar apoyo a los nuevos procesos operativos y facilitar la colaboración, la presentación de informes y la toma de decisiones eficaces y oportunas.

268. Gracias a estas iniciativas, la Oficina podrá prestar servicios de apoyo más eficaces y de mayor calidad y reasignar recursos que anteriormente estaban dedicados a tareas administrativas para la realización de actividades normativas, técnicas y analíticas, en beneficio directo de los mandantes.

Programación estratégica y gestión basada en los resultados

269. La Oficina seguirá aplicando la gestión basada en los resultados en sus procedimientos y herramientas de programación. Esta labor se centrará en perfeccionar la aplicación de un marco integrado de recursos a través de la mejora de la formulación estratégica del presupuesto y de los planes de trabajo basados en los resultados, así como del control de la calidad en la concepción y aplicación de los PTDP, con miras a consolidar un marco de seguimiento y presentación de informes de desempeño e impacto para el conjunto de la Oficina. El informe bienal sobre la aplicación del programa se preparará en mayor medida como

una herramienta para comunicar los cambios en el mundo del trabajo promovidos por la OIT y que tienen efectos concretos en la vida de la gente.

270. La Oficina también proseguirá sus esfuerzos por incrementar los recursos dedicados a los PTDP y armonizarlos con la nueva generación de MANUD o de otros marcos análogos de planificación en los países, las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y los ODS. Además, la Oficina intensificará la labor de sensibilización de los asociados para el desarrollo y otras partes interesadas, con miras a impulsar el programa de la OIT y ampliar la financiación voluntaria.

□ Movilización de recursos y cooperación para el desarrollo

271. La OIT tratará de incrementar el nivel de contribuciones voluntarias para apoyar su programa, a través del establecimiento de alianzas plurianuales con asociados para el desarrollo y la diversificación de las fuentes de financiación, buscando la participación de nuevos asociados y del sector privado. Se ampliarán las alianzas a nivel mundial y se reducirá la asignación de contribuciones a fines específicos. Se proseguirá la movilización de recursos a nivel nacional y regional, así como a través de mecanismos de financiación de las Naciones Unidas, en estrecha colaboración con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

□ Recursos humanos

272. Apoyándose en los resultados de reformas anteriores en el ámbito de los recursos humanos, la Oficina seguirá diversificando y ampliando su cartera de oportunidades de desarrollo profesional y adaptando mejor las actividades de aprendizaje a las necesidades existentes. Se impartirá formación sobre gestión de las actividades y se potenciará la participación del personal para sentar las bases de una mejora continua y duradera de los procesos, una gestión del desempeño más eficaz y una mayor comprensión de las normas de gobernanza interna y de rendición de cuentas.

273. La Oficina desarrollará un modelo operativo de servicios institucionales en materia de recursos humanos que combine eficacia, flexibilidad y rendición de cuentas. Se realizarán inversiones selectivas para fortalecer la planificación de efectivos y atraer a personas con talento a los puestos clave. Se emprenderán iniciativas novedosas para mejorar la contratación, inclusive para los programas de cooperación para el desarrollo, y favorecer el desarrollo profesional, y se llevará a cabo una labor de promoción y sensibilización para

fomentar la movilidad geográfica y funcional, incluida la movilidad interinstitucional.

□ Instalaciones

274. La renovación del edificio de la sede se completará sobre la base de un minucioso control de los costos y plazos. La renovación contribuirá a reducir el consumo energético y a mejorar el mantenimiento y la gestión de residuos de la Oficina.

275. A partir de los resultados logrados en 2016-2017, se actualizarán los planes de mantenimiento de edificios para todos los locales pertenecientes a la OIT mediante la adopción de medidas eficaces en función de los costos y viables que reducirán el impacto ambiental de la Oficina. Las prácticas de gestión de residuos que se han puesto a prueba con éxito en algunas oficinas en 2016-2017 se extenderán a todos los locales que son propiedad de la OIT. La Oficina seguirá supervisando el cumplimiento de las normas mínimas operativas de seguridad e introduciendo mejoras en función de las necesidades.

Productos más importantes

276. Entre los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina durante el bienio cabe mencionar:

- procesos administrativos más eficientes, basados en sistemas informáticos adecuados;
- herramientas y procesos mejorados para la formulación estratégica del presupuesto, con una mejor presentación de informes financieros y basados en los resultados;
- nuevos esfuerzos integrados de movilización de recursos y renovado compromiso de las múltiples partes interesadas en torno a ODS concretos, de acuerdo con las recomendaciones derivadas de la revisión cuatrienal amplia de la política;
- herramientas y prácticas de gestión más eficaces en las distintas unidades;
- renovación completa del espacio de oficinas del edificio de la sede, y
- mayor protección y seguridad del personal y de los activos de la Organización.

Alianzas externas

277. La OIT seguirá cooperando con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en ámbitos en los cuales la utilización de servicios comunes puede suponer una mejora de

la eficiencia, transparencia y capacidad de respuesta. A nivel de los países, esto implica cofinanciar las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y los servicios e instalaciones de seguridad comunes, y realizar adquisiciones conjuntas. Las iniciativas a nivel de

la sede consistirán en establecer servicios médicos y servicios de conferencia comunes, organizar licitaciones conjuntas, impulsar la inversión en tecnologías de la información y compartir conocimientos especializados.

Indicadores

Indicador C1: Eficiencia y eficacia de los servicios de apoyo de la OIT		
Criterios para la medición del éxito	Meta	Criterio de referencia
Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:		
Cumplimiento general del Marco de Gestión del Desempeño en el bienio 2018-2019.	80 por ciento	Resultados en 2016-2017 (según el documento del Consejo de Administración)
Porcentaje de oficinas exteriores de la OIT cuyas actividades están plenamente gestionadas a través del programa informático IRIS.	100 por ciento de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente y de las oficinas de país	Resultados previstos a diciembre de 2017: <ul style="list-style-type: none"> ■ 100 por ciento de las oficinas regionales ■ 38 por ciento de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente y de las oficinas de país
Porcentaje de usuarios que expresan una valoración positiva de la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT.	Aumento del 10 por ciento	Resultados de la encuesta de 2017
Indicador C2: Eficacia de la programación a nivel de país		
Criterios para la medición del éxito	Meta	Criterio de referencia
Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:		
Porcentaje de documentos de PTDP que cumplen los criterios de calidad, de conformidad con las directrices revisadas tras la adopción de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016.	100 por ciento de los PTDP elaborados durante el bienio	No procede (a finales de 2016)
Porcentaje de PTDP que son objeto de seguimiento por parte de un comité directivo tripartito.	100 por ciento de los PTDP en ejecución durante el bienio	79 por ciento de los PTDP en ejecución (a finales de 2016)

Indicador C3: Nivel y flexibilidad adecuados de las contribuciones voluntarias extrapresupuestarias aportadas por diversos asociados para el desarrollo		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Proporción de fondos de la cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario como porcentaje del total de los recursos a disposición de la Oficina.	45 por ciento	39 por ciento (2014-2015)
Proporción de los recursos no asignados a fines específicos y de los recursos que obedecen a criterios de asignación flexible como porcentaje del total de las contribuciones voluntarias.	15 por ciento	12 por ciento (2014-2015)
Indicador C4: Desarrollo eficaz de las competencias y la capacidad de liderazgo		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Número de miembros del personal que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un período de uno o más años.	Aumento del 10 por ciento	Número de miembros del personal que ha cambiado de puesto de trabajo o de lugar de destino en 2016-2017
Porcentaje de directivos percibidos por el personal a su cargo como impulsores de cambios positivos y dispuestos a ayudar a los demás a comprender los beneficios del cambio.	75 por ciento	Resultados de 2016-2017
Indicador C5: Gestión eficaz de las instalaciones		
Criterios para la medición del éxito Para que se tengan en cuenta, los resultados deben cumplir los criterios siguientes:	Meta	Criterio de referencia
Mejora del desempeño ambiental en las instalaciones de la sede.	Disminución del 16 por ciento en el consumo energético anual para finales de 2019	Consumo energético en 2015 (22,9 millones de MWh)
Instalación de tecnologías de gestión del agua.	100 por ciento de las instalaciones renovadas dotadas de tecnologías de gestión del agua.	No procede
Mejora de las prácticas de gestión de los residuos en las oficinas que son propiedad de la OIT.	100 por ciento de las oficinas que son propiedad de la OIT	45 por ciento de las oficinas que son propiedad de la OIT en 2016-2017

Apéndice

Recapitulación de las contribuciones a las metas de los ODS y vínculos con los indicadores de los ODS por resultado en materia de políticas

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
1. Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	1.b. Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza	
	4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	
	4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	
	4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad	
	8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 por ciento anual en los países menos adelantados	
	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	8.2.1. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada
	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad 8.5.2. Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad
8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	8.6.1. Porcentaje de jóvenes (15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben	

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	
	8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	8.b.1. Existencia de una estrategia nacional para el empleo juvenil desarrollada y puesta en práctica como estrategia diferenciada o como parte de una estrategia nacional de empleo
	10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	
2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, desglosado por sexo y condición de migrante
	16.3. Promover el Estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	
3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables	1.3.1. Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo y los pobres y los grupos vulnerables
	3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos	1.a.2. Proporción del gasto público total en servicios esenciales (educación, salud y protección social)

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
	5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	8.b.1. Existencia de una estrategia nacional para el empleo juvenil desarrollada y puesta en práctica como estrategia diferenciada o como parte de una estrategia nacional de empleo
	10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	10.4.1. Participación del trabajo en el PIB, que comprende los salarios y las transferencias de protección social
4. Promoción de empresas sostenibles	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	8.3.1. Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo
	8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	
	8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos	
	9.3. Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados	
5. Trabajo decente en la economía rural	1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	1.1.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de la pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural)
	2.3. De aquí a 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los ganaderos y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos e insumos de producción y a los conocimientos, los servicios financieros, los mercados y las oportunidades para añadir valor y obtener empleos no agrícolas	
	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
6. Formalización de la economía informal	1.4. De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación	
	5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales	
	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	8.3.1. Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo
	10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	
7. Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro	3.9. De aquí a 2030, reducir considerablemente el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y por la polución y contaminación del aire, el agua y el suelo	
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.1. Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y situación migratoria
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	
8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad 8.5.2. Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad
	8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosada por sexo y edad

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, desglosado por sexo y condición de migrante
	10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto	
9. Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	
	10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas	10.7.1. Costo de la contratación por cuenta del trabajador como proporción de los ingresos anuales percibidos en el país de destino
10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas		
<i>Organizaciones empresariales y de empleadores</i>	5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos
	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, desglosado por sexo y condición de migrante
	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	

Resultados en materia de políticas	Metas pertinentes de los ODS	Indicadores de los ODS (la OIT es la entidad responsable o colaboradora)
	9.3. Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados	
	9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo	
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	
<i>Organizaciones de trabajadores</i>	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.2. Nivel de cumplimiento nacional de derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, desglosado por sexo y condición de migrante
	16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	
	16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales	16.10.1. Número de casos verificados de homicidio, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de periodistas, miembros asociados de los medios de comunicación, sindicalistas y defensores de los derechos humanos, en los 12 meses anteriores

Anexos informativos

- 1. Presupuesto operativo**
- 2. Detalle de los aumentos de los costos**
- 3. Presupuesto operativo por partidas y conceptos de gasto**
- 4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario**

Presupuesto operativo

278. El presente anexo informativo proporciona información adicional sobre el presupuesto operativo de la OIT que se compone de cuatro partes, a saber, Parte I correspondiente al «Presupuesto de gastos corrientes», que abarca las principales funciones y recursos de los programas de la OIT y otras asignaciones presupuestarias, Parte II relativa a «Gastos imprevistos», Parte III correspondiente al «Fondo de Operaciones» y Parte IV relativa a

«Inversiones institucionales y partidas extraordinarias».

279. Como se indica en la presentación resumida, las asignaciones contemplan una reasignación de recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios analíticos y técnicos de primera línea en la sede y en las regiones.

Parte I. Presupuesto de gastos corrientes

Órganos de gobernanza

280. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y reuniones regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales: la decimonovena Reunión Regional Americana en 2018 y la decimocuarta Reunión Regional Africana en 2019. Ciertos costos

correspondientes al apoyo proporcionado por el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y el Departamento de Servicios Internos y Administración a esos órganos de gobernanza también han sido incluidos en esta partida a fin de dar una estimación más completa de los costos de esas reuniones.

281. La Oficina del Consejero Jurídico se encarga de proporcionar asesoramiento jurídico y otros servicios jurídicos a la Organización, por ejemplo, opiniones jurídicas respecto a la Constitución, la adhesión a la Organización, las reglas y las actividades de la OIT. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, comerciales o técnicas y en materia de contratos.

Presupuesto operativo para 2018-2019

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Parte I					
Órganos de gobernanza					
Conferencia Internacional del Trabajo	26 / 6	36 / 0	22 531 612	4 908 240	27 439 852
Consejo de Administración	23 / 4	34 / 11	14 473 256	4 151 496	18 624 752
Reuniones regionales principales	2 / 6	3 / 9	1 839 326	765 812	2 605 138
Oficina del Consejero Jurídico	13 / 4	2 / 0	3 596 036	118 776	3 714 812
	65 / 8	76 / 8	42 440 230	9 944 324	52 384 554
Políticas					
Normas Internacionales del Trabajo	87 / 3	25 / 7	23 634 753	1 969 478	25 604 231
Política de Empleo	64 / 3	21 / 0	18 531 226	3 165 340	21 696 566
Empresas	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 900 095	16 639 615
Políticas Sectoriales	36 / 0	11 / 0	10 320 010	2 713 464	13 033 474
Gobernanza y Tripartismo	88 / 0	28 / 0	25 088 763	3 589 095	28 677 858
Condiciones de Trabajo e Igualdad	73 / 2	20 / 0	20 051 781	2 221 334	22 273 115
Protección Social	44 / 0	7 / 0	10 796 841	301 752	11 098 593
Investigaciones y Conocimientos	70 / 0	19 / 0	18 533 241	1 497 909	20 031 150
Estadística	46 / 0	16 / 0	12 625 375	1 133 390	13 758 765
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
Oficina del Director General Adjunto	10 / 0	2 / 0	3 155 268	280 664	3 435 932
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	0 / 0	0 / 0	0	6 495 845	6 495 845
	568 / 8	164 / 7	156 476 778	26 850 671	183 327 449
Programas exteriores y alianzas					
Cooperación multilateral	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 013	7 707 605
Alianzas y apoyo a los programas exteriores	15 / 6	7 / 5	5 023 757	294 169	5 317 926
Programas en África	233 / 1	258 / 0	50 189 515	27 580 354	77 769 869
Programas en las Américas	186 / 2	147 / 0	44 348 485	19 479 230	63 827 715
Programas en los Estados árabes	48 / 0	37 / 3	13 393 865	5 188 120	18 581 985
Programas en Asia y el Pacífico	229 / 7	246 / 0	49 815 671	20 401 999	70 217 670
Programas en Europa y Asia Central	93 / 11	66 / 0	19 587 644	5 111 690	24 699 334
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	0	8 343 454	8 343 454
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0 / 0	0 / 0	0	1 785 841	1 785 841
Oficina del Director General Adjunto	6 / 4	3 / 5	2 335 720	158 399	2 494 119
	832 / 7	773 / 1	190 761 249	89 984 269	280 745 518
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los Empleadores	25 / 0	5 / 6	6 927 612	3 395 943	10 323 555
Actividades para los Trabajadores	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	71 / 0	19 / 6	20 165 532	11 399 758	31 565 290

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Gestión y reforma					
Servicios de apoyo					
Servicios Internos y Administración	33 / 8	136 / 2	26 550 468	21 051 512	47 601 980
Gestión de la Información y de las Tecnologías	87 / 0	62 / 1	27 753 510	19 728 604	47 482 114
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	36 / 5	45 / 9	17 030 947	1 150 502	18 181 449
Comunicaciones e Información al Público	41 / 0	20 / 0	12 486 372	1 638 672	14 125 044
Compras y Contratos	10 / 3	3 / 5	2 761 675	120 580	2 882 255
	208 / 4	267 / 5	86 582 972	43 689 870	130 272 842
Servicios de gestión					
Desarrollo de los Recursos Humanos	44 / 4	59 / 0	19 483 142	4 864 103	24 347 245
Gestión Financiera	42 / 10	38 / 10	15 291 663	496 506	15 788 169
Programación y Gestión Estratégicas	15 / 5	6 / 0	4 618 131	122 600	4 740 731
Oficina del Director General Adjunto	6 / 0	2 / 0	2 162 345	282 065	2 444 410
	108 / 7	105 / 10	41 555 281	5 765 274	47 320 555
Oficina del Director General	10 / 0	16 / 0	5 700 055	1 392 123	7 092 178
Control y evaluación					
Auditoría Interna y Control	8 / 3	3 / 0	2 803 118	248 237	3 051 355
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1 / 0	0 / 2	313 898	306 445	620 343
Gastos de auditoría externa	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
Función relativa a las Cuestiones de Ética	0 / 6	0 / 3	159 780	141 723	301 503
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 270 160	760 506	3 030 666
	17 / 9	5 / 5	5 546 956	2 524 311	8 071 267
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 618 458	45 457 712
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
Total Parte I	1 891 / 7	1 438 / 4	546 647 928	233 169 058	779 816 986
Parte II. Gastos imprevistos	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones	0 / 0	0 / 0	0	0	0
Parte IV. Inversiones Institucionales Y Partidas Extraordinarias	0 / 0	0 / 0	0	3 428 014	3 428 014
Total (Partes I-IV)	1 891 / 7	1 438 / 4	546 647 928	237 472 072	784 120 000

Políticas

282. Los recursos destinados a las políticas reforzarán la capacidad de la OIT para formular y proporcionar orientaciones en materia de políticas, y llevar a cabo actividades de sensibilización y programas de cooperación para el desarrollo que sean útiles, pertinentes y de calidad. Las

asignaciones incluyen la creación de 14 puestos técnicos adicionales. Las principales funciones de los departamentos son las siguientes:

283. Normas Internacionales del Trabajo: funciones de elaboración de normas y control de su aplicación y examen de la política normativa.

284. Política de Empleo: análisis y asesoramiento sobre políticas integradas en materia de empleo, desarrollo y competencias que permitan maximizar el impacto del crecimiento económico y la inversión en el empleo a fin de promover un desarrollo incluyente y sostenible.

285. Empresas: análisis y asesoramiento sobre políticas para promover las empresas sostenibles, incluidas las cooperativas y las empresas multinacionales.

286. Políticas Sectoriales: análisis de las nuevas tendencias laborales y de empleo en diversos sectores económicos, y organización de diálogos en el plano nacional y mundial sobre las orientaciones, las políticas y las estrategias sectoriales.

287. Gobernanza y Tripartismo: análisis y asesoramiento en materia de políticas sobre derecho laboral y el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, y servicios de creación de capacidad y apoyo técnico a los ministerios de trabajo y a las inspecciones de trabajo, en particular, en materia de seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

288. Condiciones de Trabajo e Igualdad: análisis y asesoramiento en materia de políticas sobre cuestiones salariales, horas de trabajo, negociación colectiva, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo, igualdad de género y no discriminación, migración y movilidad internacionales de la mano de obra, VIH/SIDA, personas con discapacidad y pueblos indígenas.

289. Protección Social: análisis y asesoramiento en materia de políticas sobre el establecimiento y la extensión de los pisos de protección social y políticas de protección social.

290. Investigaciones: desarrollo de un programa de investigaciones de la OIT para abordar los desafíos presentes y futuros en el mundo del trabajo con respecto a los cuales la Organización debe tener posiciones creíbles, que sienten autoridad y se basen en datos empíricos.

291. Estadística: gestión y coordinación centralizadas de la recopilación, el control de calidad y la difusión de la información estadística de la OIT sobre el trabajo decente, en particular, con respecto a las metas de los ODS pertinentes.

292. La Reserva para reuniones técnicas está destinada a financiar la celebración de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la tercera reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Programas exteriores y alianzas

293. Los recursos destinados a esta cartera servirán para mejorar la eficiencia, la eficacia y el impacto de las actividades de la OIT en las regiones, fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos de la OIT y ayudar a sus Estados Miembros con respecto a la aplicación de la Agenda 2030, establecer y apoyar las alianzas externas y gestionar las relaciones con las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema multilateral. Las principales funciones son las siguientes:

294. Cooperación multilateral: promoción y coordinación de la cooperación de la OIT con las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones del sistema multilateral.

295. Alianzas y apoyo a los programas exteriores: gestión general del programa de cooperación para el desarrollo de la OIT, así como de las alianzas con una amplia gama de organizaciones e instituciones, en particular, las alianzas de colaboración público-privadas y el programa de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular.

296. Las asignaciones para los **programas regionales** tienen en cuenta la creación de diez puestos técnicos adicionales en las cinco regiones y un aumento de los recursos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario.

297. El Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) prepara y organiza programas de formación que responden a las prioridades de la OIT y de sus mandantes. Los cursos se imparten en el Centro, en las regiones y mediante tecnologías de enseñanza a distancia. Se mantiene una estrecha coordinación entre los programas de la OIT y los cursos de formación ofrecidos a través del Centro. La asignación representa una contribución directa a los costos de funcionamiento del Centro.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

298. La **Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores** se encargan respectivamente de coordinar todas las relaciones que la Oficina mantiene con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, y de promover su participación en las actividades de la OIT. Asimismo, velan por que las estrategias y los programas de la OIT aborden los problemas y prioridades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

y de sus miembros, y por que el tripartismo y el diálogo social se integren en la labor técnica de la Organización. Las asignaciones tienen en cuenta la creación de 2,5 puestos técnicos adicionales y un aumento de los recursos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario.

Gestión y reforma

299. Los recursos destinados a esta cartera permitirán que la OIT siga prestando servicios de apoyo eficaces y eficientes, sobre todo en lo que respecta a las prácticas administrativas y de gestión. Las principales funciones de los departamentos son las siguientes:

300. Servicios Internos y Administración: se encarga de la gestión general de las instalaciones, los bienes y el inventario; la seguridad; las tareas de impresión, publicación y distribución; las prerrogativas diplomáticas; los viajes y el transporte; la utilización de espacios públicos, y los servicios internos generales.

301. Gestión de la Información y de las Tecnologías: se encarga de todas las tecnologías de la información y la gestión de la información, y de la elaboración y la aplicación de una estrategia de gestión de la información.

302. Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales: se encarga de prestar servicios de apoyo a las reuniones de los órganos de gobernanza y a las demás reuniones oficiales de la Organización, así como de las relaciones oficiales con los mandantes, los documentos oficiales (servicios de traducción, revisión, edición y formateo de textos) y los servicios técnicos para las reuniones (incluidos los servicios de interpretación y los servicios de planificación, programación y apoyo tecnológico).

303. Comunicaciones e Información al Público: se encarga de las actividades de comunicación de la OIT mediante las relaciones con los medios de comunicación, las iniciativas de información al público y la administración de los sitios web públicos e internos de la OIT.

304. Desarrollo de los Recursos Humanos: se encarga de las políticas y actividades en materia de recursos humanos, el perfeccionamiento del personal y la administración del seguro de salud, así como de las relaciones con los representantes del personal.

305. Gestión Financiera: se encarga de la gobernanza financiera y vela por que las funciones y las obligaciones financieras se cumplan de manera eficiente y eficaz y de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada.

306. Compras y Contratos: se encarga de la administración de los procedimientos en materia de compras y contratos, de la adquisición y la contratación de equipos y servicios, y de la subcontratación.

307. Programación y Gestión Estratégicas: proporciona al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo los análisis y propuestas necesarios para definir el programa de trabajo de la OIT e informar sobre su ejecución.

Control y evaluación

308. Los recursos destinados a esta cartera contribuirán a reforzar la eficacia del control y la evaluación de la utilización de los recursos confiados a la OIT y a afianzar la rendición de cuentas de la Oficina con respecto a la ejecución del Programa. Las asignaciones reflejan un aumento de los recursos destinados a las actividades de control. Las principales funciones son las siguientes:

309. Auditoría Interna y Control: desempeña la función de comprobación interna de las cuentas, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XIV de la Reglamentación Financiera Detallada de la Oficina. Rinde cuentas directamente al Director General.

310. Comité Consultivo de Supervisión Independiente: presta asesoramiento al Consejo de Administración y al Director General sobre la eficacia del control interno, la gestión financiera y la presentación de informes financieros, la gestión de los riesgos y los resultados de las auditorías internas y externas.

311. Auditoría externa: la asignación incluye los gastos de verificación de las cuentas de todos los fondos que están bajo la custodia del Director General (presupuesto ordinario, proyectos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, fondos fiduciarios, cuentas extrapresupuestarias y todas las demás cuentas). Asimismo, incluye los gastos relacionados con las evaluaciones independientes de terrenos y edificios y el pasivo resultante de las prestaciones del seguro de salud después de la separación del servicio con miras al cumplimiento efectivo de las NICSP.

312. La Función relativa a las Cuestiones de Ética garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todo el personal en la Organización.

313. Evaluación: se ocupa de prestar servicios de evaluación independientes y de alta calidad a la OIT. Rinde cuentas directamente al Director General.

Otras asignaciones presupuestarias

314. Esta partida incluye las asignaciones presupuestarias destinadas al pago de contribuciones a distintos fondos de la OIT y órganos interinstitucionales y del sistema común de las Naciones Unidas, así como las asignaciones que no procede incluir en ninguna otra parte del Programa y Presupuesto.

315. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3 702 300 francos suizos en 2018 y 2019 (lo que equivale a un total de unos 7 634 000 dólares de los Estados Unidos para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con la construcción original del edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

316. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: la asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel (unos 302 000 dólares de los Estados Unidos) para cubrir los costos del último beneficiario con que cuenta la Caja.

317. Fondo de Pagos Especiales: la finalidad de este Fondo es efectuar pagos gratificables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario, que asciende a 232 000 francos suizos (aproximadamente 239 000 dólares de los Estados Unidos), se mantiene en el mismo nivel en términos reales que en el bienio anterior.

318. Caja del Seguro de Salud del Personal – Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: esta asignación, que asciende a unos 30,1 millones de dólares de los Estados Unidos, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). El monto propuesto para 2018-2019 respecto de los funcionarios jubilados se mantiene en términos reales en el mismo nivel del bienio anterior.

319. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: la asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 397 000 francos suizos por bienio (aproximadamente 409 000 dólares de los Estados Unidos). En la Parte IV de este Programa y Presupuesto, titulada «Inversiones institucionales», se ha previsto una asignación de unos 3,43 millones de dólares de los Estados Unidos para la financiación del Fondo a los efectos de las tareas futuras de mantenimiento

periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT.

320. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: la asignación total de aproximadamente 1,6 millones de dólares de los Estados Unidos se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de Inspección, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Grupo de Trabajo Interinstitucional para las Adquisiciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

321. Servicio Médico: la OIT dispone de una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y atención médica. Se ha previsto una asignación de igual cuantía en valor real (aproximadamente 2,1 millones de dólares de los Estados Unidos) a la del bienio anterior.

322. Tribunal Administrativo: los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viaje de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la jurisdicción del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista (aproximadamente 1,3 millones de dólares de los Estados Unidos) es igual en valor real a la del bienio anterior.

323. Representación del personal: en virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se prevé un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las

unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a aproximadamente 1,4 millones de dólares de los Estados Unidos.

324. Guardería infantil: la cuantía total de la asignación asciende a aproximadamente 573 000 francos suizos (unos 591 000 dólares de

los Estados Unidos) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

325. Obligaciones por liquidar: se asigna la suma de 2 000 dólares de los Estados Unidos para el pago en 2018-2019 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II. Gastos imprevistos

326. En esta partida se consignan asignaciones para gastos imprevistos y extraordinarios, es decir, los que puedan producirse cuando, a raíz de decisiones que tome el Consejo de Administración con posterioridad a la adopción del presupuesto o por cualquier otro motivo, una asignación presupuestaria aprobada resulte insuficiente para alcanzar el objetivo fijado, o cuando el Consejo de Administración apruebe algún trabajo o actividad cuya financiación no se haya previsto en el Presupuesto.

327. De conformidad con el artículo 15 del Reglamento Financiero, ninguna cantidad con cargo a los recursos asignados a esta partida podrá destinarse a otro fin sin autorización previa y expresa del Consejo de Administración.

328. A continuación se indican los gastos adicionales totales autorizados por el Consejo de Administración en ejercicios económicos recientes:

Ejercicio económico	Dólares de los EE.UU.
2004-2005	1 473 500
2006-2007	1 013 700
2008-2009	1 244 900
2010-2011	808 930
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200

329. Por lo general, la financiación de estos gastos se autoriza, en primer lugar, y en la medida de lo posible, recurriendo a ahorros presupuestarios; de no ser esto posible, la financiación se efectuará con cargo al crédito asignado a esta partida y, una vez agotado dicho crédito, retirando la suma necesaria del Fondo de Operaciones.

Parte III. Fondo de Operaciones

330. El Fondo de Operaciones se creó con los siguientes fines enunciados en el párrafo 1 del artículo 19 del Reglamento Financiero:

- financiar los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones o de otros ingresos, y
- en casos excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, proporcionar anticipos para atender necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales.

331. Nivel del Fondo de Operaciones: en su 80.^a reunión (junio de 1993), la Conferencia Internacional del Trabajo fijó el nivel del Fondo de Operaciones en 35 millones de francos suizos al 1.º de enero de 1993.

332. Reembolso de las sumas retiradas: con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2018-2019.

Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

333. En esta partida se prevén asignaciones destinadas a financiar inversiones institucionales para las cuales no se han asignado recursos en la Parte I del Presupuesto.

334. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las tareas futuras de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT aprobada por el Consejo

de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 3,43 millones de dólares de los Estados Unidos con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento para las futuras tareas de renovación periódica de los edificios de la OIT.

Detalle de los aumentos de los costos

	2016-2017	Estimaciones para 2018-2019 en dólares constantes de 2016-2017		Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		Ajustes por tipo de cambio de 0,95 a 0,97 (francos suizos a dólares de los EE.UU.)		2018-2019	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES											
Órganos de gobernanza											
Conferencia Internacional del Trabajo	28 703 343	27 827 442	-875 901	-3,1%	100 544	0,4%	-488 134	-1,8%	27 439 852	3,5%	
Consejo de Administración	19 882 761	19 032 986	-849 775	-4,3%	-93 881	-0,5%	-314 353	-1,7%	18 624 752	2,4%	
Reuniones regionales principales	2 408 573	2 644 186	235 613	9,8%	-7 799	-0,3%	-31 249	-1,2%	2 605 138	0,3%	
Oficina del Consejero Jurídico	3 762 601	3 762 481	-120	0,0%	1 515	0,0%	-49 184	-1,3%	3 714 812	0,5%	
	54 757 278	53 267 095	-1 490 183	-2,7%	379	0,0%	-882 920	-1,7%	52 384 554	6,7%	
Políticas											
Normas Internacionales del Trabajo	25 578 578	25 968 527	389 949	1,5%	4 516	0,0%	-368 812	-1,4%	25 604 231	3,3%	
Política de Empleo	22 012 485	22 084 310	71 825	0,3%	-83 594	-0,4%	-304 150	-1,4%	21 696 566	2,8%	
Empresas	16 815 269	16 910 860	95 591	0,6%	-36 683	-0,2%	-234 562	-1,4%	16 639 615	2,1%	
Políticas Sectoriales	12 895 395	13 304 904	409 509	3,2%	-92 628	-0,7%	-178 802	-1,3%	13 033 474	1,7%	
Gobernanza y Tripartismo	29 120 803	29 259 814	139 011	0,5%	-175 288	-0,6%	-406 668	-1,4%	28 677 858	3,7%	
Condiciones de Trabajo e Igualdad	22 592 470	22 651 613	59 143	0,3%	-68 427	-0,3%	-310 071	-1,4%	22 273 115	2,8%	
Protección Social	11 051 155	11 253 664	202 509	1,8%	-5 806	-0,1%	-149 265	-1,3%	11 098 593	1,4%	
Investigaciones y Conocimientos	19 641 522	20 327 783	686 261	3,5%	-15 947	-0,1%	-280 686	-1,4%	20 031 150	2,6%	
Estadística	13 315 322	13 967 565	652 243	4,9%	-13 075	-0,1%	-195 725	-1,4%	13 758 765	1,8%	
Reserva para reuniones técnicas	398 642	637 642	239 000	60,0%	-43 094	-6,8%	-12 243	-1,9%	582 305	0,1%	
Oficina del Director General Adjunto	3 467 987	3 468 307	320	0,0%	14 147	0,4%	-46 522	-1,3%	3 435 932	0,4%	
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	6 444 736	6 444 736	0	0,0%	51 109	0,8%	0	0,0%	6 495 845	0,8%	
	183 334 364	186 279 725	2 945 361	1,6%	-464 770	-0,2%	-2 487 506	-1,3%	183 327 449	23,4%	

	2016-2017	Estimaciones para 2018-2019 en dólares constantes de 2016-2017	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		Ajustes por tipo de cambio de 0,95 a 0,97 (francos suizos a dólares de los EE.UU.)		2018-2019	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Programas exteriores y alianzas										
Cooperación multilateral	8 377 252	7 959 708	-417 544	-5,0%	-165 837	-2,1%	-86 266	-1,1%	7 707 605	1,0%
Alianzas y apoyo a los programas exteriores	5 653 933	5 399 825	-254 108	-4,5%	-4 703	-0,1%	-77 196	-1,4%	5 317 926	0,7%
Programas en África	80 234 346	80 594 255	359 909	0,4%	-2 341 857	-2,9%	-482 529	-0,6%	77 769 869	9,9%
Programas en las Américas	64 466 157	64 605 653	139 496	0,2%	-398 093	-0,6%	-379 845	-0,6%	63 827 715	8,1%
Programas en los Estados árabes	18 682 864	18 811 338	128 474	0,7%	-108 075	-0,6%	-121 278	-0,6%	18 581 985	2,4%
Programas en Asia y el Pacífico	70 793 922	71 037 267	243 345	0,3%	-382 274	-0,5%	-437 323	-0,6%	70 217 670	9,0%
Programas en Europa y Asia Central	25 080 002	25 639 071	559 069	2,2%	-751 530	-2,9%	-188 207	-0,7%	24 699 334	3,1%
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	8 240 286	8 240 286	0	0,0%	190 079	2,3%	-86 911	-1,1%	8 343 454	1,1%
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 771 790	1 771 790	0	0,0%	14 051	0,8%	0	0,0%	1 785 841	0,2%
Oficina del Director General Adjunto	2 197 168	2 513 568	316 400	14,4%	16 335	0,6%	-35 784	-1,4%	2 494 119	0,3%
	285 497 720	286 572 761	1 075 041	0,4%	-3 931 904	-1,4%	-1 895 339	-0,7%	280 745 518	35,8%
Organizaciones de empleadores y de trabajadores										
Actividades para los Empleadores	9 435 064	10 435 064	1 000 000	10,6%	-9 475	-0,1%	-102 034	-1,0%	10 323 555	1,3%
Actividades para los Trabajadores	21 478 517	21 478 517	0	0,0%	-28 459	-0,1%	-208 323	-1,0%	21 241 735	2,7%
	30 913 581	31 913 581	1 000 000	3,2%	-37 934	-0,1%	-310 357	-1,0%	31 565 290	4,0%
Gestión y reforma										
Servicios de apoyo										
Servicios Internos y Administración	49 625 017	48 272 365	-1 352 652	-2,7%	2 305	0,0%	-41 544	-0,1%	48 233 126	6,2%
Gestión de la Información y de las Tecnologías	47 879 466	47 882 137	2 671	0,0%	100 139	0,2%	-267 095	-0,6%	47 715 181	6,1%
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	18 761 176	18 348 405	-412 771	-2,2%	236 729	1,3%	-907 114	-4,9%	17 678 020	2,3%
Comunicaciones e Información al Público	15 896 359	14 315 629	-1 580 730	-9,9%	280 149	2,0%	-680 172	-4,8%	13 915 606	1,8%
Compras y Contratos	2 921 130	2 921 494	364	0,0%	21 394	0,7%	-211 979	-7,3%	2 730 909	0,3%
	135 083 148	131 740 030	-3 343 118	-2,5%	640 716	0,5%	-2 107 904	-1,6%	130 272 842	16,6%

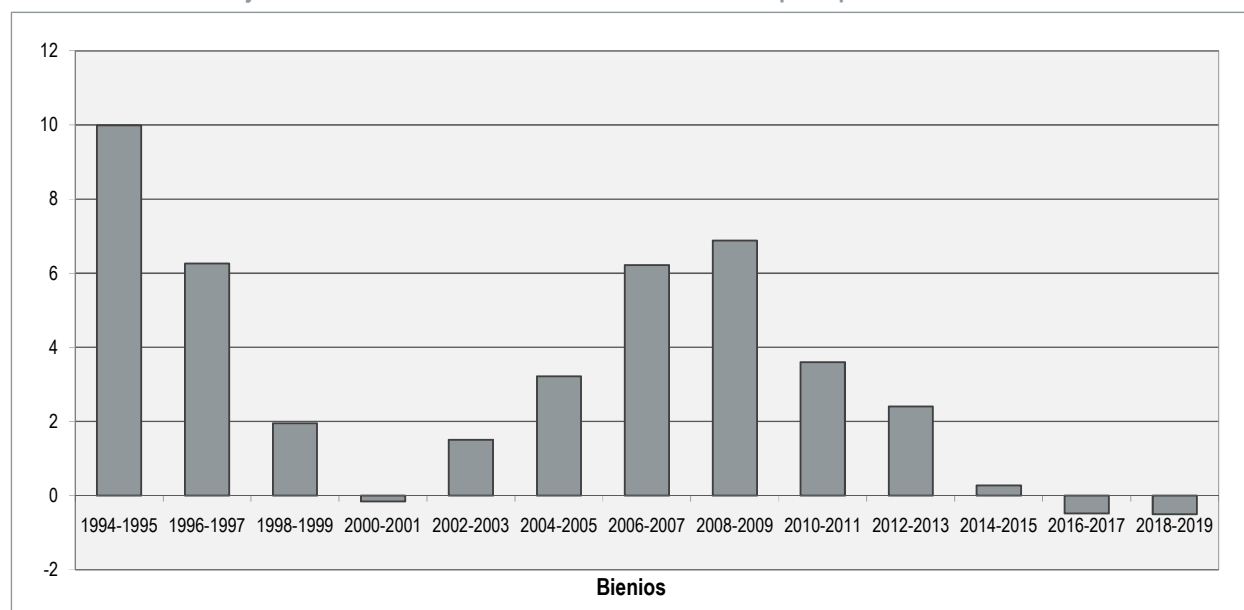
	2016-2017	Estimaciones para 2018-2019 en dólares constantes de 2016-2017	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		Ajustes por tipo de cambio de 0,95 a 0,97 (francos suizos a dólares de los EE.UU.)		2018-2019	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Servicios de gestión										
Desarrollo de los Recursos Humanos	24 163 112	24 634 977	471 865	2,0%	118 394	0,5%	-406 126	-1,6%	24 347 245	3,1%
Gestión Financiera	16 745 039	15 948 174	-796 865	-4,8%	90 630	0,6%	-250 635	-1,6%	15 788 169	2,0%
Programación y Gestión Estratégicas	4 874 183	4 806 527	-67 656	-1,4%	1 751	0,0%	-67 547	-1,4%	4 740 731	0,6%
Oficina del Director General Adjunto	2 464 242	2 464 456	214	0,0%	14 072	0,6%	-34 118	-1,4%	2 444 410	0,3%
	48 246 576	47 854 134	-392 442	-0,8%	224 847	0,5%	-758 426	-1,6%	47 320 555	6,0%
Oficina del Director General	7 192 173	7 192 868	695	0,0%	10 742	0,1%	-111 432	-1,5%	7 092 178	0,9%
Control y evaluación										
Auditoría Interna y Control	2 783 755	3 101 658	317 903	11,4%	-5 537	-0,2%	-44 766	-1,4%	3 051 355	0,4%
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	514 707	638 762	124 055	24,1%	-10 730	-1,7%	-7 689	-1,2%	620 343	0,1%
Gastos de auditoría externa	1 385 000	1 067 400	-317 600	-22,9%	0	0,0%	0	0,0%	1 067 400	0,1%
Función relativa a las Cuestiones de Ética	224 968	304 987	80 019	35,6%	1 166	0,4%	-4 650	-1,5%	301 503	0,0%
Evaluación	3 084 032	3 084 301	269	0,0%	-10 366	-0,3%	-43 269	-1,4%	3 030 666	0,4%
	7 992 462	8 197 108	204 646	2,6%	-25 467	-0,3%	-100 374	-1,2%	8 071 267	1,0%
Otras asignaciones presupuestarias	46 566 959	46 566 959	0	0,0%	-527 319	-1,1%	-581 928	-1,2%	45 457 712	5,8%
Ajuste por movimientos de personal	-6 523 126	-6 523 126	0	0,0%	13 220	-0,2%	89 527	-1,4%	-6 420 379	-0,8%
TOTAL PARTE I.	793 061 135	793 061 135	0	0,0%	-4 097 490	-0,5%	-9 146 659	-1,2%	779 816 986	99,5%

	2016-2017	Estimaciones para 2018-2019 en dólares constantes de 2016-2017	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		Ajustes por tipo de cambio de 0,95 a 0,97 (francos suizos a dólares de los EE.UU.)		2018-2019	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS										
Gastos imprevistos	875 000	875 000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	875 000	0,1%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES										
Fondo de operaciones	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL (PARTES I-III)	793 936 135	793 936 135	0	0,0%	-4 097 490	-0,5%	-9 146 659	-1,2%	780 691 986	99,6%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS										
Locales	3 453 865	3 453 865	0	0,0%	38 964	1,1%	-64 815	-1,9%	3 428 014	0,4%
TOTAL PARTE IV.	3 453 865	3 453 865	0	0,0%	38 964	1,1%	-64 815	-1,9%	3 428 014	0,4%
TOTAL (PARTES I-IV)	797 390 000	797 390 000	0	0,0%	-4 058 526	-0,5%	-9 211 474	-1,2%	784 120 000	100,0%

335. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2018-2019. Al ir aprobando los sucesivos programas y presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar ajustes (tanto aumentos como disminuciones) a la hora de

elaborar el presupuesto en dólares constantes con el fin de que se disponga de recursos suficientes para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el gráfico A2-1 se resumen los porcentajes correspondientes a los aumentos de costos aprobados para los últimos bienios.

Gráfico A2-1. Porcentajes de los aumentos de los costos incluidos en los presupuestos bienales



Base para calcular los aumentos de los costos

336. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Los presupuestos estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2016-2017 con el presupuesto para 2018-2019.

337. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el presente bienio, lo que incluye un examen de las previsiones anteriores de los aumentos de los costos, de las estructuras de costos y de los cambios previstos en los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor. Los aumentos porcentuales previstos se aplican al Presupuesto para 2018-2019 para cada ubicación geográfica, y por concepto de gasto.

338. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la CAPI, el FMI y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el período presupuestario, éstas se extrapolan al bienio 2018-2019 a partir de los últimos datos disponibles y de las previsiones de las tendencias facilitadas por las instituciones económicas. También se realiza un examen a fin de determinar el equivalente en dólares de los Estados Unidos de las variaciones de los costos y de los precios en las monedas locales desde la aprobación del último presupuesto.

339. Para las partidas de gasto basadas en Suiza, la OIT ha utilizado las previsiones de la inflación anual media publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2017, 2018 y 2019, que son, respectivamente, del 0,1 por ciento, del 0,5 por ciento y del 1,25 por ciento. Salvo indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2017-2019.

340. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que

respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2016 se han ajustado en función de la tasa de inflación prevista para 2017, 2018 y 2019, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-1 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares de los Estados Unidos.

Cuadro A2-1. Tasas de inflación medias anuales previstas para cada región en 2018-2019

Región	Aumento porcentual
África	2,4
Américas	2,9
Estados árabes	3,5
Asia y el Pacífico	2,4
Europa	1,9

Cuadro A2-2. Ajustes de los costos por concepto de gasto para 2018-2019
(en dólares de los Estados Unidos de 2016-2017)

Concepto de gasto	Presupuesto (en dólares constantes de los EE.UU.)	Ajustes de los costos	Ajuste porcentual en el bienio
Gastos de personal	557 981 025	-4 205 638	-0,8
Viajes en comisión de servicio	17 050 818	-1 276 877	-7,5
Servicios contractuales	29 061 956	149 822	0,5
Gastos generales de funcionamiento	63 795 300	1 125 007	1,8
Suministros y materiales	2 999 767	-42 476	-1,4
Mobiliario y equipo	4 350 428	19 607	0,5
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	7 794 316	0	0,0
Becas, subvenciones y CTPO	75 794 091	560 811	0,7
Otros gastos	38 562 299	-388 782	-1,0
Total	797 390 000	-4 058 526	-0,5

Gastos de personal

343. Los gastos de personal representan aproximadamente un 70 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y la disminución correspondiente de los gastos de 4,2 millones de dólares de los Estados Unidos (-0,8 por ciento) constituye el mayor cambio en términos absolutos. La disminución de los gastos de personal para 2018-2019 refleja el reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

344. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de los funcionarios que están presupuestados según un costo normalizado y se describen de manera detallada más adelante, y

341. La aplicación de la metodología para la elaboración de un presupuesto de base cero adoptada en relación con los aumentos de los costos permite comparar los aumentos de los costos anteriormente previstos con los gastos reales, a fin de reajustar el presupuesto para cada lugar y tipo de gasto en el nuevo ejercicio. En general, se ha podido compensar la inflación prevista para 2017, 2018 y 2019, ya que las tasas de inflación consignadas en el Programa y Presupuesto para 2016-2017 han sido inferiores a lo previsto.

342. En el cuadro A2-2 se resumen los ajustes de los costos por concepto de gasto para 2018-2019 para toda la Oficina. Los ajustes representan una reducción neta de aproximadamente 4,1 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a una tasa media del -0,5 por ciento para el bienio 2018-2019.

- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia.

Gastos de personal calculados en función de los costos normalizados

345. Los cambios relativos a los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas y decisiones en

materia de salarios más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de conformidad con la recomendación de la CAPI de que se apliquen de forma generalizada en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

346. Los costos normalizados para 2018-2019 se basan en los costos reales devengados en 2016 para cada grado, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. Para 2018-2019 se ha previsto una disminución media de los costos normalizados del 0,8 por ciento.

347. Categoría de servicios orgánicos: la Oficina ha puesto en práctica el conjunto de reformas aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas para la categoría de servicios orgánicos, lo cual ha redundado en una disminución de los costos, tal como ya se anunció al Consejo de Administración. Las variaciones en los sueldos del personal de la categoría de servicios orgánicos se deben, en parte, a las fluctuaciones de los tipos de cambio y a las variaciones en el costo de la vida, tal como las determina la CAPI, y se reflejan en el ajuste por lugar de destino. Se han previsto asignaciones para cubrir los incrementos en el ajuste por lugar de destino de acuerdo con la tasa de inflación general para el personal de la sede de Ginebra. Los índices de los ajustes por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores también vienen determinados por la CAPI y reflejan los ajustes por costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

348. Categoría de servicios generales: las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 339 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. Aunque la inflación fue baja en 2015-2016, se infravaloró la asignación prevista para cubrir los ajustes reglamentarios.

349. Para el personal de la categoría de servicios generales de las oficinas exteriores, se han utilizado las escalas de sueldos más recientes de cada lugar de destino, consignándose cantidades y ajustes en el presupuesto en previsión de la inflación, estimada en dólares de los Estados Unidos.

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

350. Se han aplicado reducciones netas en los costos de los pasajes de avión y en las tasas de las dietas de estancia en dólares de los Estados Unidos, a fin de reflejar las variaciones en el precio de los trayectos aéreos más frecuentes y los cambios en las tasas de las dietas de estancia promulgados por la CAPI para los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades.

Gastos generales de funcionamiento

351. Servicios públicos de suministro: aunque los precios del gasóleo siguen siendo volátiles e inciertos, se ha incluido una disminución de un 24 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2018-2019. Para Ginebra, se han incorporado en las estimaciones un aumento del 1,3 por ciento en los gastos de agua y una disminución de un 9 por ciento en los gastos de electricidad. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa de inflación local, según las previsiones del FMI.

352. Alquiler: se han asignado fondos para cubrir el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad u otros motivos.

Suministros y materiales

353. El gasto en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones ha aumentado en un 0,6 por ciento de media anual.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

354. La Cooperación Técnica con Cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación de los lugares de destino, y dan como resultado un aumento medio del 0,8 por ciento. Asimismo, se ha previsto un aumento del 9 por ciento anual en la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para cubrir la inflación local prevista en el Uruguay, expresada en dólares de los Estados Unidos. También se ha previsto un aumento del 1,53 por ciento anual en la contribución bienal al Centro de Turín a fin de reflejar la inflación local prevista en Italia, expresada en dólares.

Otros gastos distintos de los de personal

355. El resto de gastos distintos de los de personal se ha ajustado de acuerdo con la tasa de inflación anual media aplicable a la zona geográfica pertinente.

Otras partidas presupuestarias

356. Esta partida comprende las contribuciones a las actividades administrativas llevadas a cabo conjuntamente dentro del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, con la CAPI, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de

los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas y el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas), así como el fondo para el seguro de salud después de la separación del servicio. Las estimaciones presupuestarias se basan en la información más reciente proporcionada por los distintos organismos y en la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados dichos órganos, aplicando las modificaciones oportunas para tener en cuenta cualquier variación en la base del prorrateo de los costos entre los organismos participantes.

Presupuesto operativo por partidas y conceptos de gasto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES										
Órganos de gobernanza										
Conferencia Internacional del Trabajo	22 531 612	52 868	1 273 908	3 482 528	78 087	11 111	-	9 738	-	27 439 852
Consejo de Administración	14 473 256	2 496 083	354 417	1 258 737	31 479	10 780	-	-	-	18 624 752
Reuniones regionales principales	1 839 326	313 518	198 579	249 215	3 352	1 148	-	-	-	2 605 138
Oficina del Consejero Jurídico	3 596 036	19 505	48 684	2 965	-	-	-	47 622	-	3 714 812
Total, Órganos de gobernanza	42 440 230	2 881 974	1 875 588	4 993 445	112 918	23 039	-	57 360	-	52 384 554
Políticas										
Normas internacionales del trabajo	23 634 753	627 293	892 632	1 838	-	21 910	-	425 805	-	25 604 231
Política de Empleo	18 531 226	560 983	1 613 215	84 848	19 641	67 078	-	819 575	-	21 696 566
Empresas	13 739 520	512 313	1 965 235	-	-	1 053	-	421 494	-	16 639 615
Políticas Sectoriales	10 320 010	80 570	564 590	35 828	-	-	-	2 032 476	-	13 033 474
Gobernanza y Tripartismo	25 088 763	1 250 400	1 134 485	115 239	37 740	71 075	-	980 156	-	28 677 858
Condiciones de Trabajo e Igualdad	20 051 781	372 180	1 038 761	30 618	16 096	14 137	-	749 542	-	22 273 115
Protección Social	10 796 841	38 530	81 322	-	-	-	-	181 900	-	11 098 593
Investigaciones y Conocimientos	18 533 241	245 300	653 813	29 026	128 454	63 507	-	377 809	-	20 031 150
Estadística	12 625 375	317 262	330 278	16 587	7 311	19 608	-	442 344	-	13 758 765
Reserva para reuniones técnicas	-	578 496	3 809	-	-	-	-	-	-	582 305
Oficina del Director General Adjunto	3 155 268	179 792	29 427	12 847	1 988	8 177	-	48 433	-	3 435 932
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	-	-	-	-	-	-	-	6 495 845	-	6 495 845
Total, Políticas	156 476 778	4 763 119	8 307 567	326 831	211 230	266 545	-	12 975 379	-	183 327 449

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Programas exteriores y alianzas										
Cooperación multilateral	6 066 592	191 300	303 803	855 229	15 125	14 152	-	261 404	-	7 707 605
Alianzas y apoyo a los programas exteriores	5 023 757	64 984	87 868	14 823	-	11 760	-	114 734	-	5 317 926
Programas en África	50 189 515	1 383 830	1 685 546	11 545 717	358 408	510 856	-	10 339 750	1 756 247	77 769 869
Programas en las Américas	44 348 485	1 466 846	1 207 960	6 498 475	197 246	211 075	-	9 157 312	740 316	63 827 715
Programas en los Estados árabes	13 393 865	399 132	280 056	1 265 824	102 648	34 339	-	2 817 253	288 868	18 581 985
Programas en Asia y el Pacífico	49 815 671	1 304 799	1 954 580	8 143 761	293 260	176 657	-	7 821 210	707 732	70 217 670
Programas en Europa y Asia Central	19 587 644	303 091	296 145	1 501 569	-	44 927	-	2 236 917	729 041	24 699 334
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	-	-	-	-	-	-	-	8 343 454	-	8 343 454
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	-	-	-	-	-	-	-	1 785 841	-	1 785 841
Oficina del Director General Adjunto	2 335 720	90 079	12 457	15 913	2 887	6 863	-	30 200	-	2 494 119
Total, Programas exteriores y alianzas	190 761 249	5 204 061	5 828 415	29 841 311	969 574	1 010 629	-	42 908 075	4 222 204	280 745 518
Organizaciones de empleadores y de trabajadores										
Actividades para los Empleadores	6 927 612	282 555	93 290	-	-	10 888	-	3 009 210	-	10 323 555
Actividades para los Trabajadores	13 237 920	687 289	532 715	-	-	4 168	-	6 779 643	-	21 241 735
Total, Organizaciones de empleadores y de trabajadores	20 165 532	969 844	626 005	-	-	15 056	-	9 788 853	-	31 565 290
Gestión y reforma										
Servicios de apoyo										
Servicios Internos y Administración	26 550 468	177 023	1 503 924	18 043 108	490 609	112 341	-	724 507	-	47 601 980
Gestión de la Información y de las Tecnologías	27 753 510	221 282	6 166 905	9 120 875	930 100	2 798 367	-	491 075	-	47 482 114
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	17 030 947	36 880	432 705	83 564	2 086	6 403	-	588 864	-	18 181 449
Comunicaciones e Información al Público	12 486 372	194 170	986 506	87 945	117 376	56 596	-	196 079	-	14 125 044
Compras y Contratos	2 761 675	22 031	-	14 348	-	3 555	-	80 646	-	2 882 255
Total, Servicios de apoyo	86 582 972	651 386	9 090 040	27 349 840	1 540 171	2 977 262	-	2 081 171	-	130 272 842

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Servicios de gestión										
Desarrollo de los Recursos Humanos	19 483 142	149 558	552 252	950 011	7 333	8 595	-	3 196 354	-	24 347 245
Gestión Financiera	15 291 663	69 067	112 385	61 958	401	-	-	252 695	-	15 788 169
Programación y Gestión Estratégicas	4 618 131	29 269	16 246	3 000	-	7 749	-	66 336	-	4 740 731
Oficina del Director General Adjunto	2 162 345	108 063	135 299	13 924	-	-	-	24 779	-	2 444 410
Total, Servicios de gestión	41 555 281	355 957	816 182	1 028 893	7 734	16 344	-	3 540 164	-	47 320 555
Oficina del Director General	5 700 055	528 593	58 692	688 956	18 505	16 845	-	80 532	-	7 092 178
Control y evaluación										
Auditoría Interna y Control	2 803 118	30 583	148 251	26 169	-	8 259	-	34 975	-	3 051 355
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	313 898	153 290	149 375	-	-	-	-	3 780	-	620 343
Gastos de auditoría externa	-	-	1 067 400	-	-	-	-	-	-	1 067 400
Función relativa a las Cuestiones de Ética	159 780	-	139 401	-	-	-	-	2 322	-	301 503
Evaluación	2 270 160	69 151	660 380	-	-	-	-	30 975	-	3 030 666
Total, Control y evaluación	5 546 956	253 024	2 164 807	26 169	-	8 259	-	72 052	-	8 071 267
Otras asignaciones presupuestarias	3 839 254	4 706	122 533	4 406	63 054	-	7 633 608	1 050 738	32 739 413	45 457 712
Ajuste por movimientos de personal	-6 420 379	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 420 379
TOTAL PARTE I.	546 647 928	15 612 664	28 889 829	64 259 851	2 923 186	4 333 979	7 633 608	72 554 324	36 961 617	779 816 986

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS										
Gastos imprevistos	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES										
Fondo de operaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTES I-III)	546 647 928	15 612 664	28 889 829	64 259 851	2 923 186	4 333 979	7 633 608	72 554 324	37 836 617	780 691 986
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS										
Locales	-	-	-	-	-	-	-	3 428 014	-	3 428 014
TOTAL PARTE IV.	-	-	-	-	-	-	-	3 428 014	-	3 428 014
TOTAL (PARTES I-IV)	546 647 928	15 612 664	28 889 829	64 259 851	2 923 186	4 333 979	7 633 608	75 982 338	37 836 617	784 120 000

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2018-2019	2018-2019
	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2016-2017)	(ajustados en dólares de los EE.UU.)
Políticas	6 444 736	6 495 845
Programas en África	9 018 240	9 089 758
Programas en las Américas	5 495 875	5 539 459
Programas en los Estados árabes	2 493 902	2 513 680
Programas en Asia y el Pacífico	6 493 678	6 545 175
Programas en Europa y Asia Central	1 645 153	1 658 200
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 771 790	1 785 841
Actividades para los Empleadores	2 896 705	2 919 677
Actividades para los Trabajadores	5 739 381	5 784 896
	41 999 460	42 332 531