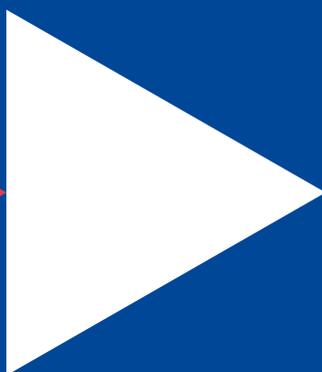




Organización
Internacional
del Trabajo

► Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021



Organización Internacional del Trabajo

**PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA EL BIENIO
2020-2021**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN: 978-92-2-031854-6 (impreso)
ISBN: 978-92-2-031855-3 (web pdf)

Primera edición 2020

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

Las propuestas de programa para 2020-2021, que tengo el honor de presentar, constituyen la última fase del proceso excepcional acordado por el Consejo de Administración para este año, en el que se cumple el centenario de la OIT. Ello obedece a la idea de brindar a los mandantes de la Organización las mayores posibilidades de marcar el rumbo de las actividades de la OIT en los años venideros, sobre la base de los resultados de la iniciativa para el centenario relativa al futuro del trabajo, que culminó con una Declaración adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio.

Los mandantes coinciden ampliamente en señalar que la conmemoración del centenario de la OIT ha aportado a la Organización una gran visibilidad, un firme apoyo político y un nuevo impulso, con lo que está bien preparada para responder a las oportunidades y los retos asociados a las profundas transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo. No obstante, compete ahora a la Organización aprovechar estas circunstancias favorables; y el primer paso crucial que cabe dar es adoptar y aplicar un programa de trabajo que aborde las principales cuestiones tratadas durante nuestro exhaustivo debate sobre el futuro del trabajo.

Por esta razón, las propuestas sometidas al Consejo de Administración tienen, como punto de referencia fundamental, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. En estas propuestas se utiliza un enfoque específico para abordar los procesos de cambio que están configurando el futuro del trabajo, de modo que evolucionen claramente hacia la justicia social y generen oportunidades de trabajo decente para todos.

Estas propuestas incluyen muchas novedades, en comparación con los programas de los bienios

anteriores, pero también cuentan con elementos de continuidad. El tripartismo y las normas internacionales del trabajo siguen desempeñando una función central en todas las esferas de actividad; los esfuerzos por incrementar la eficiencia, la calidad y la rendición de cuentas no van a decaer; y el compromiso con la consecución de los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el marco del sistema reformado de las Naciones Unidas sigue siendo inquebrantable. También es cierto que lo que se propone para el próximo bienio no puede ser más que el inicio de una acción de la OIT a más largo plazo destinada a materializar las ambiciones plasmadas en la Declaración del Centenario.

Al mismo tiempo, la Oficina preparará propuestas dirigidas a promover una mayor coherencia en el marco del sistema multilateral, tal como se solicita en la Resolución sobre la Declaración del Centenario. Otras cuestiones señaladas en la resolución, a saber, la propuesta de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT, se tratarán en la presente reunión y en la 338.ª reunión del Consejo de Administración, respectivamente.

Para la OIT ha resultado enormemente alentador, en los últimos meses, recibir este firme reconocimiento de la importancia y pertinencia de su mandato y de sus actividades. Se nos ha dicho que nos mantengamos fieles a nuestro mandato histórico de promover la justicia social, y que lo apliquemos con creatividad y eficacia a los principales asuntos de actualidad. Las propuestas que aquí se presentan, y que someto a la adopción del Consejo de Administración, han sido concebidas para lograr precisamente ese objetivo.

Guy Ryder
Director General

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
Abreviaturas	vii
Adopción del presupuesto para 2020-2021	ix
Nota explicativa	xi
Respuesta del Director General al debate del Consejo de Administración	xiii
335. ^a reunión (marzo de 2019).....	xiii
337. ^a reunión (octubre-noviembre de 2019).....	xvii
Presentación resumida	1
Resultados en materia de políticas	13
Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	13
Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	18
Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos	21
Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente	27
Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.....	32
Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo.....	36
Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	42
Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos.....	49
Panorama general de los contextos regionales	55
África	55
Estados Árabes	56
Asia y el Pacífico.....	56
Europa y Asia Central	57
América Latina y el Caribe	57
Investigaciones, estadísticas y desarrollo de la capacidad	59
Investigaciones y estadísticas.....	59
Estrategias generales.....	59
Ámbitos prioritarios.....	59
Apoyo en materia de conocimientos y mecanismos de difusión	60
Desarrollo de la capacidad en colaboración con el Centro de Turín	61

	<i>Página</i>
Resultados funcionales	63
Resultado A: Conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente.....	63
Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.....	66
Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT	68
Apéndices	
I. Marco de resultados para 2020-2021	71
II. Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados del programa de trabajo para 2020-2021	87
Anexos informativos	
1. Presupuesto operativo	93
2. Resumen de los recursos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	96

Abreviaturas

CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
EESE	Un entorno propicio para las empresas sostenibles
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
ILOSTAT	Base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo
LGBTI	lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	producto interno bruto
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
SST	seguridad y salud en el trabajo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Adopción del presupuesto para 2020-2021

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

a) en virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 77.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2021, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 790 640 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 790 640 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 1,00 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 790 640 000 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, y

b) solicita al Director General que presente para examen y aprobación por el Consejo de Administración en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019) información suplementaria relativa al marco de resultados, que consta de resultados previstos, indicadores, criterios de referencia y metas para el bienio, en la que refleje los resultados pertinentes de la 108.ª reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

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

Gastos	Presupuesto 2018-2019		Estimaciones 2020-2021		Ingresos				
	Presupuesto 2018-2019		Estimaciones 2020-2021		Presupuesto 2018-2019		Estimaciones 2020-2021		
	En dólares de los EE.UU.	En francos suizos	En dólares de los EE.UU.	En francos suizos					
Parte I									
Presupuesto corriente	779 816 986	774 238 406			Contribuciones de los Estados Miembros	784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000
Parte II									
Gastos imprevistos	875 000	875 000							
Parte III									
Fondo de Operaciones	–	–							
Parte IV									
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 428 014	15 526 594							
Presupuesto total	784 120 000	790 640 000				784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000

Nota explicativa

En su 335.^a reunión (marzo de 2019), el Consejo de Administración examinó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021 presentadas por el Director General. Tras el debate del Consejo de Administración, el Director General presentó una versión revisada de las propuestas de presupuesto, que el Consejo de Administración aprobó en espera de examinar en su siguiente reunión las propuestas de programa definitivas, en las que se integrarían los correspondientes resultados de la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019).

En su 337.^a reunión (octubre noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó el

programa de trabajo y el marco de resultados para 2020-2021, que se fundamentan en lo dispuesto en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019.

El presente documento incluye el programa de trabajo y el marco de resultados para 2020-2021 aprobados por el Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2019. En él se incorporan las modificaciones específicas introducidas en el presupuesto, a raíz del examen de las propuestas por el Consejo de Administración en marzo de 2019, y aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Respuesta del Director General al debate del Consejo de Administración

335.^a reunión (marzo de 2019)

La semana pasada se celebró el debate relativo a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2020-2021. Desde que ejerzo el cargo de Director General, es la primera vez que me corresponde dar una respuesta a un debate de esta naturaleza, presentándoles una revisión del nivel real de las propuestas.

Antes de empezar, quisiera recordar que, en las tres ocasiones en que se llevó a cabo este ejercicio, el Consejo de Administración estuvo en condiciones de adoptar las propuestas originales, sin revisar el nivel del presupuesto, que en todos los casos se situó en un nivel de crecimiento real cero.

Esta situación pone de manifiesto dos cosas.

En primer lugar, que la Oficina ha hecho siempre gala de realismo y moderación al formular las propuestas de Programa y Presupuesto. Ha tomado debidamente en consideración las circunstancias financieras de los Estados Miembros, se ha abstenido de pedir a los Estados Miembros que realicen un mayor esfuerzo financiero para tratar de aumentar el volumen de las actividades de los programas, y ha entendido que, si quiere hacer más por sus mandantes — como ha venido haciendo — será gracias a los fondos generados por los ahorros derivados del incremento de la eficiencia y la movilización de recursos extrapresupuestarios. Por supuesto, esto va unido a nuestro deber y compromiso de asegurar una optimización de los recursos, es decir, de gestionar con la máxima eficacia los recursos que ustedes ponen a nuestra disposición.

En segundo lugar, que el alejamiento de la práctica seguida en los últimos seis años, con la introducción de una serie de inversiones institucionales que supondrían un incremento del presupuesto real, no significa que se haya abandonado el enfoque de rigor presupuestario ni obedece a ninguna iniciativa aleatoria para dar respuesta a una demanda ciertamente creciente, o para aprovechar las oportunidades que se abren ante nosotros. Por el contrario, es una respuesta ponderada y racional a las circunstancias a las que se enfrenta la Organización y exige inevitablemente que se emprendan diversas

acciones para mantener la capacidad operacional de la Oficina a un nivel prudente y aceptable.

Estas cuestiones centraron el debate que mantuvimos la semana pasada, durante el cual escuchamos con suma atención lo que los miembros del Consejo de Administración tenían que decirnos. Por consiguiente, abordaré en mi respuesta las cinco áreas de inversión institucional que propuse inicialmente — por un total de 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos — y propondré ajustes a la luz de sus comentarios, que hemos sopesado cuidadosamente, a fin de consensuar un Programa y Presupuesto que el Consejo de Administración pueda recomendar a la Conferencia para su adopción en la reunión del centenario el próximo mes de junio.

Antes de entrar en materia, quisiera recordar también que, con arreglo al procedimiento modificado para la adopción del Programa y Presupuesto, habrá que esperar a la reunión de noviembre para que se tome una decisión sobre el contenido del programa sustantivo, a la luz de los resultados de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo convenidos por la Conferencia. En el marco del debate sobre el Programa y Presupuesto, los miembros del Consejo de Administración proporcionaron orientaciones al respecto la semana pasada, concretamente en cuanto al alcance y el equilibrio entre la continuidad y el cambio que cabe prever. Además, la discusión de otros puntos del orden del día anunció, sin prejuzgarlas, una serie de cuestiones específicas que sin duda volveremos a abordar en noviembre. Hemos logrado respetar plenamente las obligaciones que nos incumben en virtud del Reglamento Financiero y al mismo tiempo abordar las cuestiones que tenemos ante nosotros de un modo coherente y significativo, lo cual significa que el procedimiento modificado cumple el propósito para el cual ha sido concebido.

Dicho esto, aún queda mucho por hacer hasta noviembre y el tiempo apremia. La consulta continua con los mandantes será la clave para el éxito, y quisiera asegurar al Consejo de Administración que la Oficina está plenamente comprometida para lograrlo.

Esto también afecta a la finalización del marco de resultados mejorado, respecto del cual el Consejo de Administración ha expresado su apoyo y ha ofrecido orientaciones decisivas. Los miembros del Consejo de Administración han destacado la necesidad de adoptar un enfoque completo y equilibrado de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, la importancia de integrar la contribución de la OIT a la ejecución de la Agenda 2030, y la armonización con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Mis colegas iniciarán consultas con los mandantes lo antes posible después de la reunión del Consejo de Administración con objeto de publicar un proyecto final del nuevo marco de resultados en septiembre.

En cuanto a las inversiones institucionales contenidas en mis propuestas originales, el pasado lunes les dije que esas inversiones eran necesarias para «satisfacer las necesidades institucionales más urgentes ya que, en caso de que éstas quedaran desatendidas, se provocaría un daño irreparable a las capacidades operativas de la OIT». Debo reiterar esa circunstancia, reconociendo al mismo tiempo las dificultades expresadas por muchos gobiernos para asumir la carga financiera de esas inversiones tal y como han sido planteadas. De nuestros debates se desprende claramente que, si bien se entendió perfectamente la necesidad de invertir en las cinco áreas mencionadas, hubo una opinión mayoritaria en cuanto a que esas inversiones deberían reducirse a lo esencial, y en la medida de lo posible abarcar un plazo más largo, y a que la Oficina debía revisar los medios para financiarlas y esforzarse en particular por modificar las prioridades del gasto dentro de los límites del presupuesto ordinario existente.

Sobre esta base tengo el honor de presentarles los ajustes a las inversiones institucionales propuestas que se enumeran a continuación, y que se recogen en un documento que se les distribuirá junto con el texto de esta declaración, en los tres idiomas oficiales, inmediatamente después de que concluya mi intervención.

Para mayor claridad, trataré individualmente cada área de inversión.

La primera área de inversión concierne al Fondo de Construcciones y Alojamiento. La propuesta que presenté consistía en aumentar el presupuesto en 3,8 millones de dólares de los Estados Unidos a fin de poder aplicar la estrategia acordada por el Consejo de Administración en 2011, que preveía el establecimiento de una asignación anual equivalente al 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT con objeto de financiar su mantenimiento y

renovación futuros. A pesar de que esta asignación está en conformidad con las prácticas óptimas del sector, me veo obligado a proponer que se reduzca a la mitad el aumento propuesto originalmente. Esto significa que, en lugar de alcanzar la meta del 1 por ciento con respecto al nivel actual que se sitúa aproximadamente en el 0,5 por ciento, llegaríamos a un 0,75 por ciento del valor asegurado. Con esta modificación, el monto de la inversión institucional originalmente propuesta se reduciría en 1 885 000 dólares de los Estados Unidos.

La segunda área de inversión es la tecnología de la información, en la que propuse invertir 12,2 millones de dólares de los Estados Unidos, suma que — deseo recalcarlo — se utilizaría en su totalidad para financiar la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021 de la OIT, que fue acordada por el Consejo de Administración en 2017. Ustedes nos han pedido que establezcamos un orden de prioridad de los gastos propuestos y así lo hemos hecho, de modo que lo que se ha mantenido corresponde únicamente al monto destinado a cubrir las necesidades más urgentes del próximo bienio.

Concretamente, ahora les propongo posponer la inversión en el sistema de gestión de los registros electrónicos y en la gestión de dispositivos móviles, que se detallan en los párrafos 174 a 179, en la parte final de las propuestas de Programa y Presupuesto. Además, propongo posponer el reemplazo de la Intranet de la OIT. En conjunto, estos ajustes permitirían obtener una reducción de 5,3 millones de dólares de los Estados Unidos con respecto a la inversión propuesta originalmente. Sin embargo, el Consejo de Administración debería ser consciente de que estos ajustes también supondrán una clara limitación de la eficiencia operacional de la Oficina: tendremos que seguir manteniendo el sistema de archivo en formato impreso; se frenará el intercambio de conocimientos; el acceso a distancia por parte del personal a los sistemas de la OIT será limitado; algunos programas informáticos de la Intranet ya no contarán con soporte técnico para fines del bienio; seguirán coexistiendo múltiples formatos en la Intranet, y peligrará la aplicación del plan de comunicaciones de la Oficina. Por otra parte, no se podrán poner en práctica algunas de las recomendaciones resultantes de los exámenes de los procesos operativos.

La tercera área de inversión es la seguridad, para la que propuse invertir, en una primera fase, 10 millones de dólares de los Estados Unidos en el próximo bienio como parte de un programa de 25 millones de dólares de los Estados Unidos, a fin de ponernos en plena conformidad con las normas mínimas operativas de seguridad de las Naciones

Unidas. Muchos de ustedes, si bien reconocen la obligación de garantizar una seguridad adecuada a los miembros del personal, a los mandantes y a los visitantes, han cuestionado la necesidad de introducir algunas de estas mejoras, han preguntado si este nivel de gastos era absolutamente necesario, y han instado a la Oficina a estudiar opciones menos costosas.

Ya hemos estudiado esas opciones y, de hecho, el Consejo de Administración también ha empezado a discutir esas mismas cuestiones en otro contexto, el de la renovación del edificio. En resumidas cuentas, nos quedan sólo dos opciones: establecer ya sea un «doble perímetro» de seguridad, como el que propuse en el documento, para proteger todos los terrenos de la OIT, así como el edificio propiamente dicho, o un «solo perímetro», solución que sólo permitiría proteger el edificio en sí. Aparte de estas dos posibilidades no quedan otras opciones razonables intermedias.

A la luz de las deliberaciones que ustedes han mantenido, en este momento no veo otra solución más que proponer la segunda opción. Esto significa que no podremos ponernos en plena conformidad con las normas de las Naciones Unidas destinadas a proteger nuestra seguridad y la de todos ustedes. Sin embargo, se pueden hacer mejoras con una inversión de 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos más una financiación con cargo a los recursos existentes, como se indica en el documento GB.335/PFA/3, y la construcción de un punto de acceso para visitantes situado fuera del edificio principal.

Esto tiene dos consecuencias desafortunadas. En primer lugar, si se descarta la opción del «doble perímetro» integral habría que iniciar una nueva ronda de negociaciones con el gobierno del país anfitrión, que ya había ofrecido su apoyo financiero para la propuesta original, y averiguar qué tipo de asistencia se podría aún esperar de su parte. En segundo lugar, si más adelante estuviéramos en condiciones de poner en práctica una solución más integral de la seguridad, la inversión que les estoy proponiendo ahora resultaría en gran medida superflua.

En cuarto lugar, paso a abordar la partida de gastos imprevistos, en la que propuse un aumento de la asignación para acercar el monto de la partida programada a los niveles reales de tales gastos en los últimos bienios. Ahora propongo dejar la asignación propuesta en su nivel actual de 875 000 dólares de los Estados Unidos, en lugar de los 2 millones de dólares que propuse originalmente. El hecho es que, con toda probabilidad, esta partida va a ser insuficiente, a menos — claro — que el Consejo de Administración muestre mayor contención que en el pasado. En todo caso, creo que ahora todos debemos ser mucho más rigurosos de lo que lo fuimos al

considerar nuevas partidas de gastos y determinar las implicaciones de esos gastos para otros rubros de gastos. Todo tiene un costo, no hay nada gratis.

El resultado de estos ajustes presupuestarios es de tal magnitud que el aumento del presupuesto, en valor real, incluidas las inversiones institucionales, que en mis propuestas iniciales ascendía a 31,7 millones de dólares de los Estados Unidos, se eleva ahora a 16,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa una reducción de unos 14,8 millones de dólares.

Con estos ajustes tratamos verdaderamente de presentar un presupuesto cuyo monto el Consejo de Administración pueda considerar aceptable, pero ante todo son el resultado del enorme esfuerzo realizado para diferenciar las inversiones que son absolutamente esenciales para que la OIT pueda seguir desempeñando sus funciones esenciales, las cuales deben mantenerse, de aquellas cuya falta, si bien repercutiría considerablemente en la vida de nuestra Organización, no constituiría una amenaza vital.

La pregunta que cabe plantearnos a continuación se refiere a la forma en que pueden financiarse esas inversiones esenciales. La semana pasada recordé los esfuerzos realizados por la Oficina durante los últimos bienios a fin de redistribuir los recursos de los servicios de apoyo a los servicios de primera línea y de invertir en ámbitos de interés para la actual discusión; señalé al Consejo de Administración que tales medidas habían representado un esfuerzo y un logro sin precedentes, y confirmé que debemos perseverar en tales esfuerzos. Ustedes reconocieron esa labor sin precedentes y volvieron a pedirle a la Oficina que hiciera nuevos esfuerzos en materia de reasignación de recursos a fin de satisfacer parte de las necesidades de inversión institucional de carácter esencial.

En respuesta a dicho pedido, propongo que del monto total de 16,9 millones de dólares de los Estados Unidos que he mantenido con respecto a mis propuestas iniciales, 4,6 millones de dólares se sufragen con los recursos actuales del presupuesto ordinario, lo que corresponde a la suma necesaria para cubrir el aumento de los costos del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

Los gobiernos han dicho clara y firmemente que, en consonancia con las decisiones que ya se adoptaron en Nueva York, no están dispuestos a sufragar este gasto mediante un aumento de las contribuciones prorrateadas, es decir, mediante un aumento del presupuesto ordinario de la OIT. Quisiera recordarles que en esta institución ya se han tomado decisiones para que la OIT asuma su responsabilidad de contribuir a ese sistema, y que

no deberían reconsiderarse esas decisiones. Por su propia naturaleza, dicho gasto no puede postergarse ni escalonarse a lo largo de un período más amplio. Por esta razón, ahora propongo financiar esta partida de gastos con cargo a la Parte I del presupuesto ordinario, y eliminar la inversión institucional propuesta en ella.

Ello supondría:

- utilizar el monto de 940 800 dólares de los Estados Unidos propuesto inicialmente para ser reasignado a los resultados en materia de políticas, si bien mantengo mi propuesta de fortalecer la función de auditoría interna e investigación asignándole una suma aproximada de 370 000 dólares;
- efectuar otra reducción de un 1 por ciento, aproximadamente, en la partida del presupuesto estratégico relativa a los servicios de gestión, que se sumaría a los ahorros considerables ya realizados en dicha partida. Se encargará a mis colegas que definan esas nuevas economías, por un valor de 500 000 dólares de los Estados Unidos, sin que las funciones esenciales de supervisión y rendición de cuentas se vean afectadas negativamente y, por último;
- reducir de 3,1 millones de dólares de los Estados Unidos los fondos destinados actualmente a los resultados en materia de políticas, lo que representa el 0,5 por ciento del total de esa asignación. De conformidad con el procedimiento modificado que estamos aplicando, el contenido exacto de tal reducción deberá decidirse en el mes de noviembre.

En este contexto, quisiera además recordar que la semana pasada se hizo referencia a la posibilidad de aplicar un sistema de recuperación de costos más equitativo que tenga en cuenta las actividades financiadas con cargo a recursos extrapresupuestarios a fin de sufragar algunos de nuestros costos de inversión. La Oficina está ahora revisando sus prácticas a ese respecto con el fin de que tales actividades no pasen a ser una obligación financiera para los Estados Miembros. Se trata de un requisito de nuestro Reglamento Financiero; se examinará cualquier problema que surja al respecto a fin de que la participación en los gastos sea equitativa. Sin embargo, por el momento no estamos en condiciones de empezar a aplicar esa medida en nuestra decisión relativa al presupuesto.

Los ajustes propuestos, que reducen sustancialmente, hasta un valor mínimo crítico, las inversiones institucionales que se realizarán en el bienio 2020-2021, y que tienen en cuenta la nueva solicitud hecha a la Oficina de que redistribuya fondos para sufragar una proporción significativa de los costos de tales inversiones, permitirían reducir el aumento del presupuesto en valor real a 12,3 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a un 1,57 por ciento.

Confío plenamente en que el Consejo de Administración considere que estos ajustes constituyen una respuesta satisfactoria al debate mantenido la semana pasada y el punto de partida para llegar a un consenso en relación con el proyecto de Programa y Presupuesto de 804,1 millones de dólares de los Estados Unidos que se recomendará a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año del centenario para su adopción.

Muchas gracias.

337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019)

Es el momento de dar mi respuesta a las cuestiones planteadas durante el debate de la semana pasada sobre las propuestas relativas al programa de trabajo de la OIT para 2020-2021, que les presenté en el documento GB.337/PFA/1/1. Señor Presidente, me ha facilitado usted en gran medida la tarea con el resumen de la discusión que hizo el martes pasado, en el que constataba el apoyo general del Consejo de Administración a las propuestas. En efecto, la transcripción muestra explícitamente que todos los grupos gubernamentales más el Grupo de los Trabajadores estaban en aquel momento dispuestos a apoyar el proyecto de decisión y, por consiguiente, también el Programa de trabajo y marco de resultados propuesto.

No obstante, el Grupo de los Empleadores planteó objeciones importantes, tanto al contenido del programa como al modo en que se ha preparado, y también hubo un número considerable de comentarios y preguntas de otros miembros relativas a la asignación de recursos, al proceso presupuestario y al marco de resultados que requieren respuesta.

Permítanme pues tratar ahora una serie de cuestiones y después dar la palabra, con su permiso, Sr. Presidente, a mis colegas, el Sr. Greg Vines, Director General Adjunto, y el Sr. Mohui Jiang, Director de PROGRAM, quienes abordarán algunos de los temas más específicos que se plantearon.

En primer lugar, me referiré a algo que considero esencial: el requisito más importante que ha de satisfacer el programa para los próximos dos años es reflejar fielmente y dar cumplimiento al contenido de la Declaración del Centenario, cuyo valor, según he podido observar, celebran todos los mandantes con creciente entusiasmo.

Creo que todo el mundo estará de acuerdo en que la tarea de dar cumplimiento a la Declaración durará, inevitablemente, más de un bienio. Sin embargo, es imperativo comenzar ahora sobre buenas bases y, con la excepción que ya he mencionado, el debate de la semana pasada ha dejado claro que los ocho resultados en materia de políticas propuestos proporcionan la orientación que necesitamos, para satisfacción de este Consejo de Administración. Se considera que estos resultados son una traducción fidedigna de la Declaración en términos de acción. Eso es, en definitiva, lo más importante, y por ello me abstendré de proponer modificación o adición alguna a esos ocho resultados.

He de abordar con más detalle dos objeciones que se plantearon respecto de estos resultados.

La primera es que incluyen indebidamente cuestiones que no deberían figurar en ellos, sencillamente porque no se mencionan en la Declaración del Centenario. En palabras del portavoz del Grupo de los Empleadores, «no ha lugar a incluir en el Programa y Presupuesto cuestiones a las que no se hace referencia en la Declaración, como, por ejemplo, las empresas multinacionales». Además, adujo que ello podría suponer el riesgo de dispersarnos y de mermar el valor añadido de la labor que nos propusimos realizar.

Este punto es importante porque, de hecho, estamos tratando de afinar nuestros objetivos y nuestras prioridades y de lograr mayor impacto, y consideramos que la Declaración es una herramienta para ello. Sin embargo, como dije en mi intervención inicial, el programa de trabajo propuesto es — y debería ser, en mi opinión — una combinación razonable de continuidad y de cambio, porque hay tareas que la OIT asume desde siempre y debe seguir asumiendo.

Esta búsqueda del equilibrio puede terminar siendo un «rompecabezas», por recurrir a una expresión que hemos utilizado mucho esta última semana, y los rompecabezas pueden ser complicados. En efecto, tras defender el lunes la idea de que las empresas multinacionales no tenían que figurar en el programa, el Grupo de los Empleadores declaró el jueves, con la misma elocuencia y con toda precisión, qué debía hacer la OIT con respecto a estas empresas. Y todo ello sin haber entrado todavía en el tema de las cadenas mundiales de suministro. Lo que quiero decir es que, cuando analizamos más de cerca estas cuestiones, el rompecabezas no se presta a soluciones binarias expeditivas. Confío, por consiguiente, en que el Consejo de Administración reconocerá que lo que se propone respecto de las empresas multinacionales — las cuales, por cierto, están manifestando un interés creciente en la labor de la OIT — es fruto de una consideración ponderada de nuestras responsabilidades, y no de la «fascinación ideológica» que el portavoz del Grupo de los Empleadores atribuye a la Oficina.

La segunda objeción tiene que ver con la distribución de los recursos entre los diferentes resultados en materia de políticas, pues preocupa que estén repartidos de forma muy desigual. En realidad, hemos hecho un esfuerzo particular por asignar recursos del presupuesto ordinario a los

resultados con menor dotación presupuestaria. Mencioné esto en relación con el resultado 5, relativo a las competencias laborales, y con el resultado 6, sobre género, en mi intervención inicial. La consecuencia de esos esfuerzos es que este programa conseguiría un equilibrio más equitativo entre los resultados del que existía hasta este momento. Aunque el resultado 1, sobre mandantes tripartitos fuertes, figura claramente en primer lugar en términos de asignación de recursos, no me consta que haya apoyo para la transferencia de recursos de éste a otros resultados. Repito que este bienio debería considerarse el inicio de un proceso y, por tanto, la asignación de recursos podría muy bien evolucionar con el tiempo.

En lo que respecta a los recursos extrapresupuestarios, para los que los ingresos estimados presentan aún mayores disparidades, he de decir que, obviamente, la Oficina no está en posición de decidir por sí sola en qué han previsto invertir esos fondos nuestros asociados para el desarrollo. No obstante, haremos cuanto esté en nuestra mano para movilizar recursos a fin de subsanar toda falta de financiación, y el Consejo de Administración tendrá oportunidad de volver a esta cuestión cuando examinemos la estrategia de cooperación para el desarrollo de la OIT en su próxima reunión. En todo caso, hay razones para esperar — y esto es positivo — que el impulso generado por la Declaración del Centenario para las nuevas prioridades nos ayude a avanzar a este respecto.

Otra objeción que he de abordar, planteada una vez más por el Grupo de los Empleadores, es más de procedimiento que de fondo. Se ha afirmado que la preparación del programa propuesto no constituyó un proceso consultivo y que ello ha incidido negativamente en su contenido. Recordaré los hechos ante el Consejo de Administración.

El 28 de junio — una semana después del final de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo — se iniciaron consultas oficiosas con las secretarías de los Grupos sobre el posible alcance de los resultados en materia de políticas. A ellas siguió una ronda de consultas oficiales con los tres Grupos, celebrada del 15 al 17 de julio. El 1.º de agosto se envió un resumen del proyecto de resultados en materia de políticas a fin de recabar comentarios. Volvieron a celebrarse consultas oficiosas con los Grupos sobre dicho resumen del 2 al 6 de agosto. El programa de trabajo propuesto se publicó el 16 de septiembre, y el 8 de octubre se celebró una ronda más de consultas oficiosas. Lamento tener que cansar a los presentes con todas estas fechas, pero lo cierto es que, cualesquiera que sean las deficiencias de las propuestas, no se deben a la ausencia de consultas. Fue un proceso

preparatorio intensivo, con numerosas consultas e igualdad de oportunidades para todos, llevado a cabo de buena fe y, en mi opinión, también con éxito.

Antes de pasar a cuestiones de fondo más específicas, permítanme abordar algunos asuntos relativos al proceso presupuestario subyacente al programa propuesto, en particular a la luz de algunos comentarios que se formularon sobre la relación entre el presupuesto estratégico y el presupuesto operativo. Quizás convenga aquí adoptar una perspectiva histórica para ver en qué dirección ha estado moviéndose nuestra Organización desde hace varios bienios.

Digo esto porque el proceso de aprobación del Programa y Presupuesto que hemos realizado este año es en realidad el último paso de un largo recorrido, iniciado por mi predecesor bajo la dirección y orientación del Consejo de Administración, a fin de que el presupuesto de la OIT se presente conforme a las mejores prácticas actuales. La presupuestación estratégica se introdujo como primer paso hacia un presupuesto plenamente basado en los resultados y, en última instancia, también una gestión basada en los resultados, que está reconocida como la mejor práctica en el sector público y se ha generalizado hoy día en el sistema de las Naciones Unidas.

Sabemos que todavía no lo hemos logrado, pero hemos avanzado mucho, y creo que debemos continuar. Así pues, los numerosos ofrecimientos por parte de los Miembros gubernamentales, y en particular los pertenecientes a este Consejo de Administración, de trabajar con nosotros y ayudarnos a seguir mejorando son más que bienvenidos. Se ha tomado nota de los comentarios y las sugerencias de todos ustedes y pronto tendremos oportunidad de seguir adelante, cuando iniciemos el proceso relativo al Programa y Presupuesto para 2022-2023 en sólo unos meses. Es alentador que los progresos logrados hasta el momento se hayan reconocido de forma periódica, y podemos garantizarles nuestro compromiso constante de no escatimar esfuerzos para satisfacer plenamente las expectativas de gobernanza que ustedes han puesto en nosotros.

Éste es el contexto en el que el Consejo de Administración — acertadamente, en mi opinión — centra su examen y sus orientaciones en materia de estrategias y gobernanza, atribuyendo a la Oficina sus responsabilidades para dar curso y cumplimiento a las decisiones estratégicas de los aquí presentes. Mis colegas y yo asumimos dicha tarea a través de la asignación de los recursos del presupuesto estratégico aprobado a los diferentes productos y unidades organizacionales. Posteriormente les informamos de nuestro desempeño respecto de dicha tarea al

final de cada bienio, en la memoria sobre la aplicación del programa.

Fue alentador para mí escuchar las muchas intervenciones de la semana pasada que, directa o indirectamente, reconocieron la adecuada separación de estas funciones complementarias, así como las mejoras que se están llevando a cabo. Creo, de verdad, que es importante que continuemos respetando esta separación, como fundamento de una buena gobernanza y rendición de cuentas. Quisiera asegurar una vez más al Consejo de Administración que las orientaciones y sugerencias concretas que se han formulado serán de suma ayuda en el momento de ejecutar el programa de trabajo propuesto.

El Consejo de Administración reconocerá que el presupuesto adoptado en junio por la Conferencia está en perfecta consonancia con este enfoque estratégico. Además, el nuevo marco de resultados, con sus tres niveles de planificación y sus indicadores respectivos para el seguimiento de los progresos, reflejo de la teoría del cambio aplicada, constituye un cambio decisivo en lo que respecta a la forma en que la Oficina rinde cuentas a los mandantes.

Este marco responde asimismo a toda una serie de decisiones y orientaciones pasadas: la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, por ejemplo, y los informes sucesivos del Auditor Externo, entre ellos, el informe de evaluación institucional realizado por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN). Así pues, creo que no cabe la menor duda de que estamos avanzando conforme a lo que hemos decidido y no dando vuelta atrás, lo cual nos alejaría de las mejores prácticas y nos haría caer de nuevo en algunas de las deficiencias del pasado.

Dicho lo anterior, y para que ustedes dispongan de absolutamente todos los datos al respecto, acaba de distribuirse una nota de información en la sala que explica con más detalle la relación entre la presupuestación estratégica y la operativa.

Llegados a este punto, señor Presidente, desearía pedir a nuestro Director General Adjunto, Sr. Vines, y al Director de PROGRAM, Sr. Jiang, que tomen la palabra brevemente para responder a algunas cuestiones y preguntas específicas planteadas por los miembros del Consejo de Administración la semana pasada, y presentar asimismo la nota de información. Tras sus intervenciones, volveré a hacer algunos comentarios. Con su venia, señor Presidente.

[Intervenciones del Sr. Vines y del Sr. Jiang.]

Tras estas explicaciones exhaustivas, permítanme ir concluyendo con algunos comentarios más sobre una serie de asuntos relativos a determinados resultados en materia de políticas.

Comenzaré con el primer resultado propuesto, «Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo», al que se han asignado más recursos que a ningún otro, y por una buena razón: todos nosotros reconocemos su importancia capital. La objeción a este respecto, expresada con cierta firmeza por los empleadores, es que combinar productos para los trabajadores y para los empleadores, para la administración del trabajo y para el diálogo social dentro de un solo resultado es inadecuado y contrario a compromisos previamente asumidos.

Quisiera demostrarles que ninguna de esas afirmaciones resiste en realidad a un examen razonable. Durante la reunión de la Conferencia, y antes de la aprobación del Programa y Presupuesto para 2020-2021 y de la adopción de la Declaración del Centenario, el Grupo de los Empleadores me pidió que les asegurara que las actividades para los empleadores no se verían afectadas negativamente por los ahorros que nos vimos obligados a introducir en la Cartera de Políticas para cubrir el aumento de las contribuciones al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, y que esas actividades se mantendrían presupuestadas dentro de una partida autónoma, independientemente del formato adoptado, y no serían «integradas» en otras partidas. Esa garantía fue dada y ha sido respetada en mis propuestas.

En mi opinión, no puede decirse que haya un conflicto con respecto al volumen de recursos, aunque posteriormente el portavoz del Grupo de los Empleadores haya pedido que los recursos en cuestión sean no sólo protegidos, sino también incrementados. No obstante, entiendo que, a pesar de lo que claramente se establece en el producto 1.1, permanece el sentimiento de que su ubicación dentro del resultado 1 representa un acuerdo incumplido y una promesa rota.

Francamente, esto resulta desconcertante, porque convertir el producto 1.1 en un resultado independiente, por ejemplo, no tendría ningún efecto real, o por lo menos ninguno que yo — o ni siquiera el Grupo de los Empleadores — hayamos podido identificar. Se ha aducido que el resultado 1, tal como se ha propuesto, crearía confusión; si ello se refería al personal de la OIT, estoy en posición de ofrecer garantías de que no será así. También se ha afirmado que el papel de las organizaciones de empleadores quedaría relegado al de mero interlocutor en el diálogo social y nada más. Sin embargo, eso no es en absoluto lo que se

establece en el producto 1.1, ni en el resultado 1. De hecho, el Grupo de los Trabajadores no se ha hecho eco de estas preocupaciones, a pesar de que, objetivamente, cabría pensar que ambos Grupos compartan los mismos intereses. No obstante, los trabajadores pusieron de relieve una cuestión con respecto al resultado 1, a saber, que en los párrafos relativos a los productos 1.2 y 1.4 y a un indicador asociado parecen confundirse la negociación colectiva, por un lado, con el diálogo social y otras formas de cooperación en el lugar de trabajo, por otro. Tal como ha reconocido mi colega, Sr. Jiang, ha de quedar claro que la negociación colectiva debería distinguirse como un derecho fundamental, y ser tratada en consecuencia. De igual forma, convengo con el Grupo de los Trabajadores en que el requisito fundamental que ha de cumplir la legislación del trabajo es garantizar el pleno respeto de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que en ningún caso su finalidad puede ser definida según otras consideraciones. Permítanme pues afirmar de forma unívoca que este es el principio que guiará todo el trabajo técnico de la OIT en este ámbito.

Por último, voy a volver a dos temas importantes que fueron objeto de muchos comentarios, el de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, que es objeto del resultado 5, y el de la productividad, que guarda estrecha relación con el resultado 4, pero tiene implicaciones más generales.

Con respecto al primero, el establecimiento de este nuevo resultado recabó mucho apoyo entre los miembros del Consejo de Administración, pero detecté cierta frustración por el nivel de recursos previsto para el mismo y el grado de ambición de los indicadores correspondientes, que algunos miembros consideraron demasiado modestos. A ese respecto, permítanme reconocer la gran importancia atribuida a las competencias laborales y al aprendizaje permanente en la Declaración del Centenario, así como la necesidad de que la OIT vaya desarrollando progresivamente sus actividades, cuantitativa y cualitativamente hablando, según vayamos avanzando. Repito que este bienio es sólo el inicio del proceso.

En ese sentido, les recuerdo que el Consejo de Administración acaba de tomar la decisión de inscribir un punto relativo a una discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente en

el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia. En mi opinión, ello brinda una oportunidad ideal e inmediata de avanzar rápida y decisivamente en la dirección que queremos. Y no olvidemos que ello irá seguido en 2021 de la primera discusión del punto de carácter normativo relativo al aprendizaje. Éstos serán hitos importantes en el camino que hemos de seguir e indican que el enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de la Conferencia está ya dando frutos.

Por último, he estado muy atento, señor Presidente, a lo que se ha dicho respecto de la productividad. El Grupo de los Empleadores ha dejado claro que se trata de una prioridad de primer orden para ellos y ha pedido una estrategia integral para abordar esta cuestión, a la luz de lo establecido en la Declaración del Centenario. Ciertamente, no se trata de una preocupación exclusiva de un solo grupo.

Tras reflexionar un poco sobre las implicaciones al respecto — en mi opinión, numerosas y complejas —, estoy convencido de que se necesita un examen más profundo de la función de la OIT en lo que atañe a la productividad — qué deberíamos y no deberíamos hacer —, de forma que nuestro papel distintivo quede bien delimitado y se desarrolle dentro de los parámetros del mandato de la OIT.

Por esta razón, quisiera informar con bastante antelación al Consejo de Administración de que dedicaré la Memoria que presentaré a la próxima reunión de la Conferencia, cuyo tema es una de las pocas decisiones que puedo tomar yo solo, a la cuestión de la productividad y el trabajo decente. Pienso que, al abordar cuestiones de importancia estratégica para la OIT en el momento oportuno, estas Memorias han demostrado su valor en los últimos años y ayudado a la Organización a avanzar en la dirección acertada. Espero que sea también el caso en lo que respecta a la cuestión de la productividad en la reunión de la Conferencia del próximo año.

Sobre la base de estas respuestas, que espero estén de acuerdo conmigo en considerar exhaustivas, y de las aclaraciones proporcionadas, confío en que el Consejo de Administración estará ahora en posición de aprobar el programa de trabajo propuesto.

Muchas gracias por su atención.

Presentación resumida

Introducción

1. El programa de trabajo de la OIT para 2020-2021 se basa en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (en adelante, la Declaración del Centenario), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019). Este programa se aplicará en un momento de profundas transformaciones en el mundo del trabajo, impulsadas en particular por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización. El programa responde al llamamiento realizado en la Declaración del Centenario de actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

2. En la Declaración del Centenario se reafirma el imperativo de justicia social que dio nacimiento a la OIT y la convicción de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del mundo tienen a su alcance la posibilidad de actuar conjuntamente para configurar un futuro del trabajo que haga realidad su visión fundadora.

3. En la Declaración del Centenario se define la orientación a largo plazo de la OIT en los albores de su segundo siglo de existencia y, de conformidad con la Resolución sobre la Declaración del Centenario adoptada al mismo tiempo por la Conferencia, en este programa para el bienio 2020-2021 se exponen las esferas prioritarias de actuación inmediata para la OIT.

4. El Consejo de Administración, en su 333.^a reunión (junio de 2018) ¹, aprobó un proceso modificado a fin de que las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para 2020-2021 pudieran guiarse por lo dispuesto en la Declaración del Centenario. Este proceso modificado comprendió el examen preliminar de las propuestas por el Consejo de Administración en su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018) ², seguido por la aprobación del nivel de gasto para el programa y el examen de la metodología para mejorar el marco de resultados en su 335.^a reunión (marzo de 2019) ³, en espera de la presentación en esta reunión del marco de resultados definitivo, en el que se reflejen las

correspondientes conclusiones de la 108.^a reunión (junio de 2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En junio de 2019, la Conferencia aprobó el presupuesto de gastos y el presupuesto de ingresos de la Organización.

5. En el programa de trabajo para 2020-2021, se promueve el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas descrito en la Declaración del Centenario, que reúne las dimensiones económica, social y ambiental de las políticas relativas al mundo del trabajo. Con un enfoque más específico, unas prioridades claras y una mayor coherencia entre las actividades, este programa permitirá acelerar los avances hacia la consecución de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente (a saber, el empleo; la protección social; el diálogo social y el tripartismo; y las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo) y avanzar en la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante, la Agenda 2030).

6. El programa se rige por el llamamiento inscrito en la Declaración del Centenario para que todos los Miembros sigan desarrollando, con el apoyo de la OIT, el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

- a) el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición;
- b) el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores;
- c) el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

7. Este llamamiento a la acción determinará el apoyo de la OIT a los esfuerzos desplegados para promover una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible, aprovechando el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad a fin de lograr el trabajo decente para todos.

¹ Documento [GB.333/PV](#), párrafo 112.

² Documento [GB.334/PV](#), párrafos 773 a 809.

³ Documento [GB.335/PV](#), párrafo 884.

8. Tal como se reafirma en el programa, la OIT seguirá prestando servicios a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores (en particular mediante su programa sectorial y su cooperación para el desarrollo) de conformidad con su mandato y sobre la base de un entendimiento profundo y de la atenta consideración de sus respectivas circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo.

9. El programa está en plena consonancia con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021. Por consiguiente, los criterios de pertinencia, de incidencia en la vida de las personas y de influencia en la configuración de los programas nacionales e internacionales son los criterios preponderantes, junto con la transparencia y la rendición de cuentas.

Un programa guiado por un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas

10. En este programa se introduce un marco de resultados muy concretos y con prioridades claras, centrado en ocho resultados en materia de políticas y tres resultados funcionales. Estos resultados incorporan los ejes de política transversales y las iniciativas para el centenario que figuraban por separado en los programas y presupuestos anteriores. Junto con un sistema de medición más riguroso, definen los resultados que la Organización debe intentar obtener a lo largo del bienio.

11. Los ocho resultados en materia de políticas propuestos se derivan directamente de la Declaración del Centenario y se centran en los elementos fundamentales de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, a saber:

- 1) mandantes tripartitos fuertes y diálogo social influyente e inclusivo;
- 2) normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo;
- 3) transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos;
- 4) empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;
- 5) competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo;
- 6) igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo;
- 7) protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos;
- 8) protección social completa y sostenible para todos.

12. El fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes tripartitos de la OIT es un elemento central del programa de trabajo, con arreglo a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2018 ⁴

y en marzo de 2019 ⁵. Por consiguiente, se incluye un resultado consolidado en materia de políticas, con productos específicos que se centran en el desarrollo de la capacidad institucional de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. La gobernanza del mercado de trabajo se sustenta en interlocutores sociales fuertes, representativos e independientes; administraciones del trabajo eficaces y dotadas de recursos suficientes; y mecanismos de diálogo social robustos, influyentes e inclusivos. Todo ello es esencial para alcanzar cada uno de los siete resultados restantes. Además, cada resultado en materia de políticas incluye medidas específicas para reforzar la capacidad técnica de los mandantes a fin de que éstos puedan participar en todos los procesos, actividades de formulación de políticas y programas pertinentes, a nivel nacional y transnacional.

13. Los ejes de política transversales establecidos en el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 — a saber, la igualdad de género y la no discriminación; las normas internacionales del trabajo; el diálogo social, y una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental — están ahora plenamente integrados en los resultados en materia de políticas del programa de trabajo para 2020-2021; y se tienen en cuenta en las estrategias destinadas a lograr los resultados y en los productos que se prevé ofrecer durante el bienio, con sus correspondientes indicadores para hacer un seguimiento más eficaz de los progresos.

14. El funcionamiento óptimo de la OIT, necesario para la obtención de los resultados en materia de políticas, sigue apoyándose en tres resultados funcionales. El resultado A (conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente) pretende reforzar el papel de la OIT como productor, compilador, intermediario y divulgador de conocimientos, conclusiones de investigaciones, estadísticas e información sobre trabajo decente y como un interlocutor más influyente en el seno del

⁴ Documento GB.334/PV, párrafo 809.

⁵ Documento GB.335/PV, párrafo 381.

sistema multilateral. El resultado B (gobernanza eficaz y eficiente de la Organización) y el resultado C (servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT) son el reflejo del redoblado compromiso de la OIT con la innovación, el continuo fortalecimiento de su sistema de gobernanza y una utilización más eficaz y eficiente de todos los recursos de que dispone. También abordan la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la Organización, tal como se solicita en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT, y la función actual de la Organización en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, así como su contribución a dicho proceso.

15. Asimismo, se ha asegurado la integración de las iniciativas para el centenario, que se pusieron en marcha en 2013, en los resultados pertinentes del programa. La función esencial del sistema de normas de la OIT es un elemento prioritario en el

resultado en materia de políticas 2; una transición justa a la economía verde se contempla en todos los resultados en materia de políticas y es un elemento central en los resultados en materia de políticas 3 y 4; el papel de las empresas se trata en profundidad en el resultado en materia de políticas 4; un programa de transformación que permita alcanzar la igualdad de género es el elemento central del resultado en materia de políticas 6; y el mejoramiento continuo de las funciones de gobernanza de la OIT se aborda en el resultado funcional B.

16. El programa también integra las estrategias de gestión y en materia de políticas y los planes de acción que han sido refrendados por el Consejo de Administración y que siguen siendo válidos para el bienio 2020-2021. En el cuadro 1 se expone sucintamente la relación entre esas estrategias y los resultados del programa.

Cuadro 1. Integración de las estrategias y los planes de acción de la OIT en el programa de trabajo para 2020-2021

Fecha	Título	Integración en el programa de trabajo para 2020-2021
Noviembre de 2015	Seguimiento de la Resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal	Resultados en materia de políticas 3, 4 y 7
Noviembre de 2016	Seguimiento de la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Programa de acción revisado de la OIT para 2017-2021	Resultados en materia de políticas 3, 4 y 7, y resultado funcional A
Marzo de 2017	Programa de trabajo para dar efecto a la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente (2017-2023)	Todos los resultados funcionales y en materia de políticas
Noviembre de 2017	Seguimiento de la Resolución relativa al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia	Resultado en materia de políticas 3
	Seguimiento de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Resultado en materia de políticas 7
	Seguimiento de la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral	Resultados en materia de políticas 5 y 7
	Estrategia en materia de alianzas de colaboración y coherencia de las políticas	Resultados funcionales A y C
	Estrategia de conocimientos 2018-2021	Resultado funcional A
	Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021	Resultado funcional C
Marzo de 2018	Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021	Resultado en materia de políticas 6
	Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021	Resultado funcional B
Octubre de 2018	Seguimiento de la estrategia de los derechos de los pueblos indígenas para un desarrollo incluyente y sostenible	Resultado en materia de políticas 6
	Discusión de seguimiento sobre los mecanismos de examen voluntario <i>inter pares</i> de las políticas nacionales de empleo	Resultado en materia de políticas 3

Fecha	Título	Integración en el programa de trabajo para 2020-2021
Marzo de 2019	Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional	Todos los resultados en materia de políticas, y resultado funcional A
	Plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018	Resultados en materia de políticas 1, 3, 4 y 7
	Revisión del plan de acción sobre la gobernanza de la migración laboral en el marco del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular	Resultado en materia de políticas 7
	Información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas. Plan de acción 2019-2020 de la Oficina para permitir a la OIT y a sus mandantes tripartitos aprovechar al máximo las oportunidades que presentan la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo	Resultados funcionales A y C
	Informe de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo	Resultado en materia de políticas 2 y resultado funcional A

Mejoras en el marco de resultados para 2020-2021

17. En el presente programa se ha reforzado aún más el sistema de gestión de la OIT basada en los resultados, gracias a la adopción de la metodología presentada al Consejo de Administración en marzo de 2019. En este marco de resultados reforzado, se destaca cómo contribuirá la OIT a construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos, lo cual es fundamental para

lograr un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

18. Este marco se basa en dos importantes innovaciones, descritas en los siguientes párrafos, que han permitido armonizarlo más con los marcos de resultados de la mayoría de las demás entidades de las Naciones Unidas.

Una teoría del cambio para lograr la justicia social a través del trabajo decente

19. En la Declaración del Centenario se establece la orientación a largo plazo de la OIT para la consecución de la justicia social mediante el trabajo decente. Para lograr un desarrollo sostenible se requiere un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos. Este es el impacto a largo plazo que pretende lograr la OIT y que determina su contribución a la aplicación de la Agenda 2030. Las actividades que lleva a cabo la OIT tienen por objeto alcanzar los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, así como las metas a medio plazo establecidas en el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021. A corto plazo, las prioridades con respecto a las actividades de la OIT se detallan en el Programa y Presupuesto bienal.

20. En el marco de resultados, estos componentes se articulan en una cadena de actuaciones de la OIT y sus mandantes, a partir de:

- productos claros, concebidos para lograr cambios en las capacidades relacionadas con el trabajo decente en los países y a nivel mundial, con objeto de obtener
- resultados que logren la progresiva materialización de condiciones de trabajo decente, a través de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que faciliten la consecución última del
- Programa de Trabajo Decente de la OIT y su impacto a más largo plazo, esto es, el trabajo decente para todos, la justicia social y el desarrollo sostenible.

21. La Declaración del Centenario ha facilitado la determinación de las esferas prioritarias con un mayor potencial de impacto en el trabajo decente. Para ello, también se requerirá que la OIT, los gobiernos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y la comunidad internacional se corresponsabilicen y actúen de consuno. En cada

una de estas esferas, la teoría del cambio articula el marco de actuación de la OIT y determina los resultados, productos e indicadores para la medición de los progresos.

22. En la Declaración del Centenario se reafirma el mandato de la OIT y se reconoce la importancia fundamental de la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, así como la contribución crucial del diálogo social y de la existencia de interlocutores sociales fuertes y representativos para la cohesión global de las sociedades y para la eficiencia y productividad de las economías.

23. En la Declaración del Centenario se insta al fortalecimiento de las capacidades individuales, institucionales y sistémicas, orientando los esfuerzos de la OIT hacia las áreas de trabajo que se describen a continuación:

- a) El fortalecimiento de las capacidades individuales requiere la aplicación eficaz de un programa de transformación que permita alcanzar la igualdad de género, en particular: asegurando la promoción de la igualdad de oportunidades, de participación y de trato para todas las personas en el mundo del trabajo; facilitando una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; permitiendo una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, y promoviendo la inversión en la economía del cuidado. También requiere que se desplieguen esfuerzos a fin de promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones mediante sistemas de aprendizaje permanente y educación de calidad para todos. Asimismo, el acceso universal a una protección social completa y sostenible, mediante un mayor desarrollo y ampliación de los sistemas de protección social, será esencial para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.
- b) El fortalecimiento de las instituciones del trabajo requiere el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la fijación de salarios mínimos adecuados y de límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo. Para asegurar la igualdad de oportunidades y el respeto de la dignidad de las personas es esencial lograr un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Para alcanzar el objetivo del trabajo decente es igualmente importante proteger a quienes trabajan en la economía informal, facilitando su transición a la economía formal y promoviendo las empresas sostenibles. También se necesitan instituciones sólidas para asegurar que los trabajadores migrantes y los trabajadores con modalidades de trabajo

nuevas y diversas tengan acceso a todos los aspectos del trabajo decente.

- c) Un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos requiere transiciones justas a economías eficientes, aprovechando el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, a través de políticas macroeconómicas, comerciales, industriales y sectoriales que promuevan el trabajo decente, y fomentando al mismo tiempo las inversiones en las infraestructuras y en los sectores estratégicos. Un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles que apoye al sector privado — que es una importante fuente de crecimiento económico y de creación de empleo — es crucial para generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. Asimismo, es necesario desplegar esfuerzos a fin de aprovechar las oportunidades y superar los desafíos relacionados con la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, y los asociados a las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro.

24. Los ocho resultados en materia de políticas para 2020-2021 se concentran en esferas en las que la Organización debe lograr cambios de manera más inmediata. En ellos se tienen en cuenta las profundas transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo, las experiencias y enseñanzas extraídas de anteriores marcos de resultados y los cambios inducidos que pueden lograrse mediante la aplicación de políticas, el cumplimiento de la legislación y el acceso a servicios relacionados con el trabajo decente. Más concretamente:

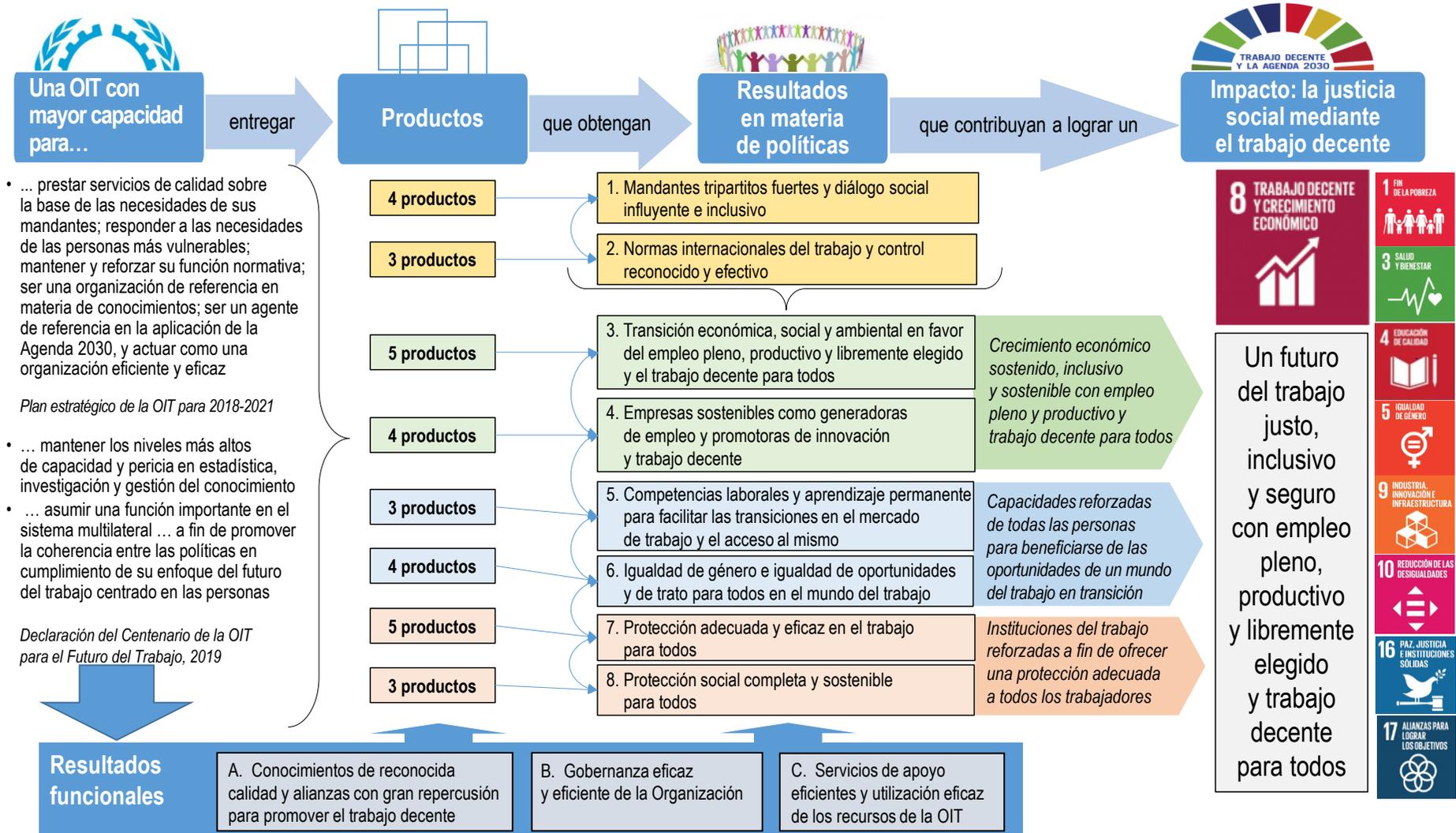
- los resultados 1 y 2 cimientan las bases de todas las actividades de la OIT y son esenciales para progresar en la consecución de todos los demás resultados;
- los resultados 3 y 4 abordan las condiciones necesarias para avanzar hacia un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos;
- los resultados 5 y 6 contemplan las acciones necesarias para que las personas se beneficien de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición;
- los resultados 7 y 8 se centran en los cambios necesarios para asegurar una protección adecuada en el trabajo, en particular a través de una protección social completa y sostenible para todos.

25. Estos resultados se refuerzan mutuamente y todos ellos requieren el establecimiento de alianzas de colaboración con otras partes interesadas, en particular del sistema multilateral, con miras a ampliar la escala y el impacto de las actividades de la OIT, aprovechando las iniciativas de otras partes interesadas cuando proceda.

26. La inclusión de productos asociados a cada resultado en materia de políticas aporta una mayor claridad acerca de los elementos centrales del programa para el bienio 2020-2021, así como de los cambios sobre los que la OIT tiene una influencia y una responsabilidad directas.

27. En el gráfico 1 se expone sucintamente la relación entre los distintos elementos del marco de resultados para 2020-2021.

Gráfico 1. Resumen de los elementos del marco de resultados propuesto para 2020-2021



Un sistema de medición mejorado

28. En este programa, el sistema de medición se ha mejorado con productos más claramente definidos e indicadores establecidos a tres niveles — los productos, los resultados y el impacto — y con una mejor integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los indicadores permitirán medir los progresos a lo largo de la cadena de resultados que la OIT pretende obtener, desde los productos hasta los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

29. Se han asignado indicadores a cada producto para medir su consecución, con los correspondientes criterios de referencia, metas y medios de verificación. A este nivel, los indicadores sirven para medir los resultados inmediatos obtenidos en cuanto a la capacidad de los mandantes de la OIT para introducir mejoras en los marcos normativos, institucionales y de políticas en sus respectivos países.

30. Con respecto a los resultados y objetivos estratégicos, se han adoptado los indicadores de

los ODS, en particular los indicadores de los que la OIT es la entidad responsable o colaboradora, u otros indicadores bien establecidos en relación con el mundo del trabajo. La inclusión de los indicadores de los ODS en estos dos niveles muestra explícitamente la contribución de la OIT a la aplicación de la Agenda 2030. También confirma la armonización del proceso de planificación de la OIT con el de otras entidades de las Naciones Unidas, con arreglo a la Resolución A/RES/71/243, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 2016, en la que se insta a todas las entidades de las Naciones Unidas a que incorporen los ODS a sus documentos de planificación estratégica.

31. En el apéndice I se ofrece información detallada sobre los distintos elementos del marco de resultados para 2020-2021, y en el apéndice II se expone sucintamente la relación entre el programa de trabajo de la OIT para 2020-2021 y las metas e indicadores de los ODS.

Asignación de recursos

32. En su 108.ª reunión (2019), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un presupuesto de 790 640 000 dólares de los Estados Unidos

para el 77.º ejercicio económico. En el cuadro 2 se presenta el presupuesto estratégico para 2020-2021, desglosado por partidas.

Cuadro 2. Presupuesto estratégico, desglosado por partidas

	Presupuesto estratégico para 2018-2019 ¹	Presupuesto estratégico para 2020-2021	Presupuesto estratégico para 2020-2021	Presupuesto estratégico para 2020-2021
	(en dólares EE.UU.)	(en dólares constantes EE.UU. de 2018-2019)	(ajustado (en dólares EE.UU.))	(ajustado y recalculado (en dólares EE.UU.))
Parte I. Presupuesto corriente				
A. Órganos rectores	50 735 649	50 735 649	51 558 242	50 276 621
B. Resultados en materia de políticas	627 872 964	628 073 901	635 931 680	626 217 247
C. Servicios de gestión	62 171 040	62 270 103	63 024 343	61 642 333
D. Otras asignaciones presupuestarias	45 457 712	45 157 712	43 203 398	42 409 698
Ajuste por movimientos de personal	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
Total Parte I	779 816 986	779 816 986	787 271 264	774 238 406
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)	780 691 986	780 691 986	788 146 264	775 113 406
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
Total (Partes I-IV)	784 120 000	796 404 986	804 103 709	790 640 000

¹ Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan 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. Con objeto de facilitar la comparación con las cifras correspondientes a 2020-2021, se ha revisado la presentación del presupuesto para 2018-2019 a fin de incorporar una metodología de prorrateo revisada.

33. Las cuantías asignadas a las Partes I, II, III y IV del presupuesto estratégico fueron aprobadas por la Conferencia. La distribución de los recursos entre las partidas relativas a los órganos rectores, los resultados en materia de políticas, los servicios de gestión y otras asignaciones presupuestarias de la Parte I, tal como se detalla en el cuadro 2, fue examinada en la 335.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2019, y aprobada por la Conferencia. Los datos que se facilitan en esta sección complementan la información proporcionada en los documentos GB.335/PFA/1 y GB.335/PFA/1/1, y se centran principalmente en el marco estratégico para los resultados en materia de políticas.

34. La asignación de recursos a los ocho resultados en materia de políticas se basa en las siguientes consideraciones:

- el presupuesto para los resultados en materia de políticas, adoptado en junio de 2019;
- la decisión adoptada por la Conferencia de incorporar las prioridades de la Declaración del Centenario en el Programa y Presupuesto, con una asignación de recursos adecuada;
- unos resultados en materia de políticas más específicos, consolidados e integrados;
- una capacidad técnica reforzada y métodos de trabajo innovadores;
- un aumento de los recursos extrapresupuestarios, estimado en 20 millones de dólares de los Estados Unidos.

35. Los recursos del presupuesto ordinario se concentran en los ocho resultados en materia de políticas, que son más amplios y están

interrelacionados, con una distribución más equilibrada de los recursos entre los resultados, a fin de lograr un mayor impacto y sinergia. Asimismo, se han transferido más recursos a la adquisición de competencias, el aprendizaje permanente y la igualdad de género, en respuesta a la petición realizada en la Declaración del Centenario. En consecuencia, los recursos del presupuesto ordinario asignados al resultado en materia de políticas 5, relativo a las competencias laborales, ascienden a 41,7 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que supone un aumento de 13,3 millones de dólares de los Estados Unidos en comparación con los recursos previstos en el bienio 2018-2019 para el indicador 1.3 relativo a las competencias laborales. Asimismo, los recursos asignados al resultado en materia de políticas 6, relativo a la igualdad de género

y la no discriminación, han aumentado en 2 millones de dólares de los Estados Unidos en comparación con los recursos asignados para el bienio 2018-2019.

36. En el marco estratégico que figura en el cuadro 3, se presenta la atribución de recursos a cada uno de los ocho resultados en materia de políticas, que integra las contribuciones del conjunto del personal y otros recursos de los departamentos de la Cartera de Políticas y de las regiones. 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 3. Marco estratégico: total de recursos para 2020-2021 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

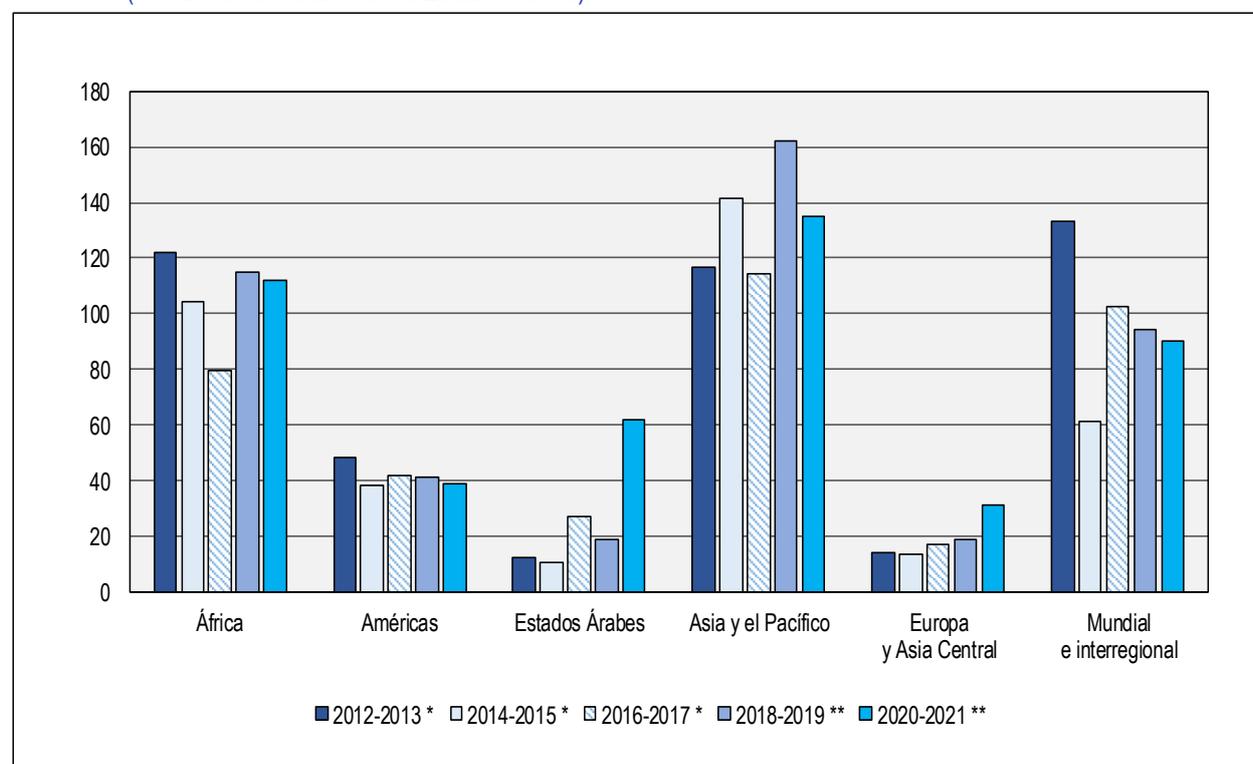
Resultado	Presupuesto ordinario 2020-2021	Gastos extrapresupuestarios estimados 2020-2021	Recursos procedentes de la CSPO estimados 2020-2021
Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y diálogo social influyente e inclusivo	101,8	11,0	
Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	56,7	11,0	
Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos	69,5	127,0	
Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente	48,8	56,0	
Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo	41,7	45,0	
Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo	40,7	35,0	
Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	94,7	147,0	
Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos	42,7	38,0	
Subtotal (resultados en materia de políticas)	496,6	470,0	30,0
Servicios de apoyo	131,5		
Total	628,1	470,0	30,0
Para 2018-2019 ¹			
Subtotal (resultados en materia de políticas)	495,7	450,0	36,4
Servicios de apoyo	132,2		
Total	627,9	450,0	36,4

¹ Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan 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. Con objeto de facilitar la comparación con las cifras correspondientes a 2020-2021, se ha revisado la presentación del presupuesto para 2018-2019 a fin de incorporar una metodología de prorrateo revisada.

37. La consecución de los resultados en materia de políticas depende de la disponibilidad del nivel aprobado de recursos procedentes del presupuesto ordinario, así como de las contribuciones extrapresupuestarias de los asociados para el desarrollo. En el cuadro 3 se presenta una estimación del total de recursos disponibles — tanto del presupuesto ordinario como de los fondos extrapresupuestarios — para la consecución de cada uno de los resultados en materia de políticas durante el bienio. Se prevé un gasto estimado de 470 millones de dólares de los Estados Unidos en recursos extrapresupuestarios y de 30 millones de dólares de los Estados Unidos procedentes de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). En el gráfico 2 se

presentan los gastos extrapresupuestarios estimados, desglosados por región. Estas estimaciones se han calculado sobre la base de los gastos realizados en el ejercicio anterior y las contribuciones futuras confirmadas y estimadas de los asociados para el desarrollo. La OIT seguirá esforzándose en afianzar, ampliar y diversificar sus alianzas de colaboración y su movilización de recursos, en particular mediante modalidades de colaboración innovadoras, la cooperación con organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, un mayor recurso a las modalidades de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular, las alianzas público-privadas y las fuentes de financiación nacionales. Esto se detallará en la futura Estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo 2020-2025.

Gráfico 2. Gastos extrapresupuestarios reales y estimados, desglosados por región – bienios anteriores y 2020-2021
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



* Gastos reales. ** Gastos estimados.

38. Los recursos procedentes de la CSPO se destinarán a financiar actividades catalizadoras estratégicas que tengan el potencial de movilizar otros recursos para los ocho resultados en materia

de políticas, y se seguirán centrandose especialmente en los países de ingresos bajos o medios-bajos y en los países en situación de fragilidad.

Resultados en materia de políticas

39. En esta sección se presentan los ocho resultados en materia de políticas de forma pormenorizada. En el marco de cada resultado se examinan los desafíos actuales, los cambios que son necesarios, los riesgos y medidas de mitigación y los productos en los que se centrará la labor de la OIT en 2020-2021. En el apéndice I se presenta el marco de resultados completo, con indicadores, medios de verificación, metas y criterios de referencia.

40. Después de la presentación de los resultados en materia de políticas se ofrece una breve reseña de los contextos regionales y una descripción de la estrategia global de la OIT sobre investigación y estadística, así como de las actividades de capacitación que se emprenderán en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín).

Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo

41. Los procesos de tripartismo y diálogo social en todas sus formas que sientan en una misma mesa a gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores son la piedra angular del desarrollo sostenible y de la estabilidad económica, social, ambiental y política. El tripartismo y el diálogo social contribuyen al logro del trabajo decente, la paz y la democracia, aseguran la coherencia de las políticas y posibilitan que las relaciones laborales sean armoniosas y productivas. Han dado resultados en todas las regiones y contextos, y han demostrado ser especialmente útiles en aquellos países que atraviesan situaciones problemáticas, como una crisis financiera o tensiones sociales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son fuerzas proactivas que contribuyen a cohesionar la sociedad y a aumentar la productividad de la economía, colaborando con los gobiernos para afrontar los desafíos en beneficio de todas las mujeres y todos los hombres.

Desafíos actuales

42. Las tendencias mundiales actuales presentan diversos desafíos que los gobiernos no pueden superar por sí solos, lo cual constituye una oportunidad sin precedentes para intensificar la acción colectiva mediante el tripartismo y el diálogo social efectivos. Es imprescindible instaurar una nueva era de alianzas entre gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores a todos los niveles para definir el futuro del trabajo, asegurar su gobernanza y administración efectivas, y consolidar la democracia. Las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo hacen que sea necesario idear nuevos modelos de relación entre las instituciones y los distintos actores, establecer nuevos mecanismos para una gobernanza y regulación inclusivas y participativas de los mercados de trabajo, y dotarse de sistemas

de inspección del trabajo que sean eficaces para proteger a los trabajadores y ofrecer condiciones equitativas a las empresas. Las instituciones de diálogo social están sometidas a presiones y se afanan por consensuar la forma de afrontar problemas complejos y polifacéticos. En muchos países, esas instituciones no cuentan con los recursos necesarios y no son eficientes. Además, la legitimidad de los interlocutores sociales y la credibilidad del tripartismo y del diálogo social se debilitan cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen dificultades para retener a sus miembros y captar nuevos afiliados, en particular en las categorías de empresas y trabajadores insuficientemente representadas. Llegar a las empresas y los trabajadores de la economía informal es todo un desafío.

Cambios necesarios

43. Para aprovechar todo el potencial de la buena gobernanza y el diálogo social efectivo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser libres, independientes, fuertes y representativas, las administraciones del trabajo deben ser eficaces, disponer de suficientes recursos y tener capacidad para resolver problemas y buscar compromisos, y las instituciones de diálogo social deben ser sólidas. También es importante que los gobiernos e interlocutores sociales cultiven un entorno favorable al diálogo social y manifiesten la voluntad política de participar en el proceso en un marco de confianza y respeto mutuo.

44. Los gobiernos desempeñan un papel fundamental ya que son los encargados de proporcionar el apoyo necesario al diálogo social mediante el establecimiento de marcos jurídicos e institucionales y otros dispositivos que permiten

que todas las partes participen de manera efectiva en el proceso y que todos los trabajadores y empleadores disfruten de la libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo a la negociación colectiva como derechos habilitantes. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían asegurarse de que la legislación laboral ampare los derechos en el trabajo y promueva la sostenibilidad de las empresas y la buena gobernanza en materia de trabajo y empleo. Además, deberían dotarse de marcos institucionales que contemplen la prevención y resolución efectivas de los conflictos a todos los niveles, lo cual es fundamental para mantener relaciones de trabajo armoniosas.

45. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son esenciales para representar y coordinar las voces de los diversos actores económicos. Para asumir el liderazgo, demostrar su pertinencia y ofrecer valor a sus miembros, los interlocutores sociales deben desarrollar su capacidad en función de las necesidades basadas en sus prioridades institucionales, teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo. Los sistemas de administración del trabajo, incluidos los servicios de inspección, deben tener capacidad para anticipar los cambios a fin de responder con políticas y estrategias adecuadas. Hace falta adoptar enfoques innovadores en materia de gobernanza y cumplimiento de la legislación laboral, combinados con condiciones legales, financieras y técnicas que permitan que las instituciones del trabajo funcionen con eficacia, a fin de seguir el ritmo frenético de los cambios en el mundo del trabajo y responder a sus repercusiones. En ese sentido cabe considerar factores como la naturaleza cada vez más transfronteriza y tecnológica del trabajo, la aparición de nuevos riesgos laborales vinculados a las nuevas tecnologías, la mayor diversidad de empresas y modalidades de trabajo y la disponibilidad de recursos para la administración del trabajo, en particular los servicios de inspección.

Riesgos y medidas de mitigación

46. La vulneración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo impide que el tripartismo alcance todo su potencial. A ello se suma la falta de voluntad de crear un clima político y civil estable, en el que las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores puedan operar en libertad sin temor a represalias, así como de manera más general la ausencia de compromiso de las partes de alcanzar soluciones pactadas mediante procesos inclusivos de diálogo social en todos los niveles, también en el sistema multilateral y en el contexto de los ODS.

47. Para tratar de mitigar esos riesgos, la OIT apoyará la participación y las actividades de promoción de sus mandantes en los foros de desarrollo nacionales, regionales y mundiales, así como en el sistema multilateral, para demostrar el valor que el tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo añaden a la consolidación de las instituciones, la formulación e implementación de políticas y la mejora de las relaciones laborales. La fortaleza de los mandantes tripartitos y del diálogo social son requisitos indispensables para lograr la justicia social y constituyen también los pilares del éxito del programa y mandato globales de la OIT.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 1.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores

48. Los cambios transformadores en el mundo del trabajo afectan a las empresas de todo el mundo, que siguen necesitando operar en mercados abiertos, justos, flexibles y competitivos para prosperar. Las empresas afrontan realidades cada vez más diversas y por eso apelan a las organizaciones empresariales y de empleadores para que aporten soluciones y respuestas a sus necesidades cambiantes y a las transformaciones que están experimentando el entorno empresarial, el mercado de trabajo y el marco normativo y reglamentario.

49. Las organizaciones empresariales y de empleadores conocen nuevas dificultades a medida que aumenta la competencia entre ellas para asociar a las empresas y representar sus intereses. Además, los cambios acelerados en el mundo del trabajo hacen que las organizaciones empresariales y de empleadores necesiten adoptar una visión a largo plazo basada en sus previsiones estratégicas. Para seguir siendo la voz que representa a las empresas, las organizaciones empresariales y de empleadores necesitan mejorar su representatividad y sus estructuras de gobernanza para ser más diversas e inclusivas, prestar servicios innovadores y ofrecer un cauce de comunicación efectivo entre las empresas, los responsables de las políticas y la sociedad en general. Las organizaciones empresariales y de empleadores que promueven eficazmente un entorno propicio para las empresas sostenibles y el sector privado como fuente principal de crecimiento económico, creación de empleo y trabajo decente son fundamentales para el buen funcionamiento y la productividad de las economías y, por ende, para la prosperidad de todos.

50. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a las organizaciones empresariales y de empleadores a fin de que éstas:

- amplíen la representación de empresas de diversos tipos y tamaños, nuevos modelos empresariales, ubicaciones y sectores emergentes y en crecimiento, y forjen alianzas con actores de la economía informal para ejercer un liderazgo empresarial basado en la diversidad y la inclusión;
- adapten la gobernanza, los procesos operativos y las estructuras de recursos a la evolución del entorno empresarial y fomenten la capacidad para utilizar diversas tecnologías (redes sociales, inteligencia empresarial y análisis avanzado de datos) a fin de mejorar la gestión de las afiliaciones y perfeccionar las estrategias para movilizar a los miembros y a la comunidad empresarial en general;
- desarrollen y adapten servicios que proporcionen respuestas adecuadas a los desafíos y los cambios que afrontan las empresas para dar apoyo a los miembros actuales y potenciales;
- fortalezcan la capacidad de análisis e investigación para entender mejor y anticipar las realidades cambiantes del sector privado y elaborar propuestas de políticas con base empírica;
- refuercen la capacidad individual e institucional, en particular para liderar los esfuerzos de la comunidad empresarial relativos a la promoción de prácticas empresariales sostenibles, el cumplimiento de la normativa y el diálogo social.

51. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará estrategias para diversificar la composición de las organizaciones empresariales y de empleadores, en particular mediante el recurso a las tecnologías digitales, y ampliará los productos del conocimiento para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y ayudar así a las organizaciones empresariales y de empleadores a adaptarse a la evolución del mundo del trabajo;
- mejorará la evaluación de las prioridades institucionales, la representación y el entorno operativo de las organizaciones empresariales y de empleadores y perfeccionará la herramienta de gestión de las bases de datos de afiliación, en colaboración con el Centro de Turín, para incrementar los índices de afiliación y retención de afiliados;
- desarrollará conocimientos, herramientas y un programa de capacitación para ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores

a integrar el marco de los ODS en los servicios que prestan a sus miembros y en sus procesos de formulación de políticas;

- ampliará y mejorará el enfoque y la metodología para evaluar el entorno propicio para las empresas con objeto de ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a desarrollar políticas con base empírica;
- pondrá a punto herramientas para que las organizaciones empresariales y de empleadores entiendan mejor las realidades cambiantes del sector privado mediante la recopilación y el análisis de datos sobre cuestiones que afectan a las empresas y al lugar de trabajo, y en particular elaborará un marco de políticas integrado destinado a promover el aumento de la productividad en favor del empleo, la creación de puestos de trabajo y el trabajo decente.

□ **Producto 1.2. Mayor capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores**

52. Los rápidos cambios en la organización del trabajo y la producción amenazan con socavar las reglas de una prosperidad compartida que han mantenido a las sociedades cohesionadas. A menudo, el alcance y la cobertura de los marcos normativos y jurídicos vigentes no son suficientes para que se respeten los derechos de los trabajadores y se brinde una protección adecuada a una fuerza de trabajo cada vez más numerosa y diversificada. Por consiguiente, las organizaciones de trabajadores desempeñan una función decisiva en el establecimiento de sociedades justas, inclusivas y sostenibles y en la promoción y defensa del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva. Se seguirá fortaleciendo su capacidad para contribuir a la formulación e implementación coherente de políticas económicas, sociales y ambientales que protejan a los trabajadores a lo largo de toda la vida. También se necesitan medidas para ayudar a las organizaciones de trabajadores a desarrollar y aplicar estrategias y servicios innovadores que les permitan atraer, retener y representar a todas las trabajadoras y trabajadores, con independencia de su grado de vulnerabilidad en el mercado de trabajo y de su relación de trabajo.

53. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a las organizaciones de trabajadores a fin de que éstas:

- contribuyan eficazmente a la formulación y aplicación coherente de políticas económicas, sociales y ambientales a nivel nacional, regional e internacional, también en instituciones o marcos multilaterales;

- preparen propuestas de diálogo social bipartito y tripartito, por ejemplo convenios colectivos en diferentes niveles en los temas pertinentes;
- presten servicios nuevos o mejorados a los afiliados, teniendo en cuenta los cambios transformadores en el mundo del trabajo;
- atraigan a nuevos miembros e integren y representen a una fuerza de trabajo más diversificada, reconociendo la necesidad de asegurar la igualdad de género y la transición efectiva de la economía informal a la economía formal mediante la adopción de estrategias innovadoras.

54. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará un conjunto de estrategias innovadoras, opciones de política y material de promoción, por ejemplo estrategias y herramientas de desarrollo de conocimientos y de comunicación sobre ámbitos de políticas pertinentes;
- elaborará planes de estudios e implementará programas de formación innovadores en cooperación con el Centro de Turín sobre ámbitos de políticas prioritarios, haciendo hincapié en que se tengan en cuenta el papel y la voz de los sindicatos para lograr la coherencia de las políticas a nivel nacional e internacional;
- preparará herramientas y estrategias para apoyar el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles, también en el ámbito transfronterizo;
- desarrollará conocimientos y documentará buenas prácticas sobre las nuevas formas de representación y modelos organizacionales, también en lo relativo al uso de las tecnologías digitales para organizar y prestar servicios a los miembros.

□ **Producto 1.3. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo**

55. La administración del trabajo es una pieza clave para proteger a los trabajadores y crear condiciones favorables para las empresas sostenibles mediante el apoyo al diálogo social, la elaboración de políticas laborales y la mejora de los sistemas de inspección del trabajo. Los sistemas de administración del trabajo también pueden desempeñar un papel decisivo a la hora de promover el conocimiento y el cumplimiento de la legislación y las políticas de igualdad de género. Son fundamentales para crear una cultura de prevención y cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

56. La adopción de un enfoque estratégico de reglamentación del mercado de trabajo y cumplimiento de la legislación laboral para el futuro del trabajo requiere mayores inversiones en las capacidades de la administración del trabajo y de los servicios de inspección del trabajo para ayudarles a adaptarse, innovar y aprovechar las tecnologías y las oportunidades que surjan a fin de reforzar la protección de todos los trabajadores en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

57. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- evalúen, fortalezcan y modernicen los sistemas de administración y de inspección del trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y su Protocolo de 1995, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
- mejoren los marcos jurídicos, normativos e institucionales en materia de administración del trabajo y de inspección del trabajo y modernicen el uso de la tecnología en los servicios de inspección del trabajo para aumentar la eficiencia de sus procesos;
- fortalezcan las capacidades de los servicios de inspección del trabajo para que participen en la planificación del cumplimiento de la normativa partiendo de una base empírica y desarrollen métodos y técnicas para prevenir y abordar los casos de vulneración del derecho laboral, por ejemplo mediante la adopción de medidas de control de la aplicación de la legislación, en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas;
- refuercen las capacidades de los inspectores del trabajo y demás personal de la administración del trabajo para hacer frente a dificultades nuevas o persistentes en el mundo del trabajo.

58. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará material de orientación sobre prácticas de buena gobernanza y administración del trabajo para responder a los nuevos desafíos que plantea el mundo del trabajo;
- realizará trabajos de investigación acerca del uso de la tecnología para favorecer el cumplimiento de la legislación laboral, por ejemplo sobre prácticas comparadas relativas al uso de la inteligencia artificial y el análisis predictivo en los servicios de inspección del trabajo; soluciones tecnológicas de los gobiernos y del sector privado que puedan aplicarse al entorno de la inspección del trabajo, e intervenciones innovadoras para asegurar el cumplimiento continuo de la legislación;

- perfeccionará, adaptará y producirá nuevos módulos y herramientas en el marco del modelo de la OIT de planificación estratégica del cumplimiento de la legislación para ayudar a los servicios de inspección del trabajo y otras instituciones del ámbito laboral a resolver desafíos complejos relativos al cumplimiento y la aplicación de la legislación, y elaborará directrices técnicas mundiales sobre inspección del trabajo, según lo solicitado por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas;
- en cooperación con el Centro de Turín, revisará, elaborará y divulgará, en un formato accesible, material de orientación y capacitación, programas de formación y mecanismos para impartir la formación inicial y el aprendizaje permanente del personal de la administración del trabajo, por ejemplo: métodos y técnicas aplicables al trabajo en plataformas y a modalidades de trabajo diversas, a las nuevas actividades económicas, a la aplicación transfronteriza de la normativa, a la economía informal y a los riesgos laborales asociados a los riesgos psicosociales y las nuevas tecnologías;
- promoverá las redes regionales y mundiales sobre administración del trabajo e inspección del trabajo y les brindará apoyo, por ejemplo mediante la organización de foros mundiales y regionales y mediante la facilitación del intercambio regular de información y prácticas entre expertos.

□ **Producto 1.4. Fortalecimiento de las leyes, procesos e instituciones atinentes al diálogo social y las relaciones laborales**

59. En total, el 85 por ciento de los Estados Miembros de la OIT tienen instituciones nacionales de diálogo social, sin contar los mecanismos especiales de diálogo social centrados en temas concretos. Ahora bien, con frecuencia estas instituciones no están operativas y no siempre se cumplen las modalidades y condiciones previas necesarias para su funcionamiento. Es urgente revitalizar los marcos jurídicos e institucionales que rigen las relaciones laborales y hacerlos más inclusivos, además de mejorar la eficacia y eficiencia del diálogo social.

60. El diálogo social se manifiesta de diversas formas y en diferentes niveles en función de las prácticas y contextos nacionales, por lo que no se puede aplicar un enfoque universal al respecto. El diálogo social bipartito, como en el marco de la negociación colectiva, sigue siendo un instrumento esencial para la gobernanza del mercado de trabajo. La negociación colectiva puede reducir la desigualdad de género y la desigualdad salarial,

promover la sostenibilidad de las empresas y ofrecer una protección inclusiva a todos los trabajadores. Los mecanismos de prevención y resolución de conflictos laborales deben ser equitativos y eficaces para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos y acceder a la justicia, y ello redundará en la mejora de las relaciones laborales y de los convenios colectivos. La cooperación en el lugar de trabajo puede facilitar la adaptación de los procesos de trabajo a las nuevas tecnologías, mejorar la productividad y la seguridad y salud en el trabajo (SST) y contribuir a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

61. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- mejoren los marcos jurídicos, reglamentarios e institucionales que rigen el diálogo social, las relaciones laborales y la solución de conflictos;
- mejoren los mecanismos que permiten entablar un diálogo social eficaz e inclusivo, fortalezcan la capacidad y el impacto de las diversas formas de diálogo social, también a nivel transfronterizo, y consoliden los mecanismos de reclamación y los mecanismos de prevención y solución de conflictos;
- desarrollen iniciativas de los interlocutores sociales a nivel de las comunidades económicas regionales;
- mejoren los procesos de negociación colectiva y sus resultados mediante el suministro de material informativo y programas de formación sobre inserción en el mercado de trabajo, igualdad de género y fijación de salarios, entre otros temas;
- fomenten la cooperación efectiva en el lugar de trabajo a fin de promover el intercambio de información y la consulta y mejorar la capacidad de los mandantes para gestionar las transiciones, adaptarse a las nuevas tecnologías y abordar otros desafíos que plantea el futuro del trabajo.

62. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará productos de conocimiento, como un informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo en el que se aborde el papel y el impacto de la negociación colectiva en materia de desigualdad, remuneración y condiciones de trabajo; bases de datos; otros recursos para apoyar las intervenciones a nivel de país y las acciones a nivel transfronterizo sobre temas prioritarios, por ejemplo en relación con los ODS y la gestión del futuro del trabajo, y trabajos de investigación a fin de evaluar y promover enfoques innovadores y orientados al diálogo para gestionar el futuro del trabajo;

- en cooperación con el Centro de Turín, impartirá un programa de capacitación para mandantes tripartitos sobre diálogo social y relaciones laborales, y organizará foros regionales y mundiales de aprendizaje mutuo e intercambio de experiencias a todos los niveles pertinentes, también en el marco del sistema de las Naciones Unidas;
- ejecutará el programa de reuniones sectoriales tripartitas para el bienio, conforme a las recomendaciones de los órganos consultivos sectoriales y a la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2019⁶, dará seguimiento a las conclusiones y recomendaciones de reuniones sectoriales anteriores y emprenderá la labor preparatoria de reuniones sectoriales futuras.

Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo

63. La elaboración de normas internacionales del trabajo, su promoción, ratificación, aplicación y control mediante la acción concertada de gobiernos y representantes de los empleadores y de los trabajadores es la principal función de la Organización en el marco de su mandato de justicia social. Esta actividad normativa ha dado lugar a avances históricos en el ámbito económico y social en muchos países y ha contribuido a establecer condiciones de trabajo más humanas. Las leyes y prácticas que rigen el mundo del trabajo actual son fruto del derecho laboral internacional del último siglo.

64. En la Declaración del Centenario se reafirma la importancia fundamental y la pertinencia de la función normativa de la Organización. Además, la adopción de un enfoque basado en los derechos en el que las normas y su control efectivo sientan las bases para que gobiernos, empleadores y trabajadores sean el motor del desarrollo económico y social nacional siempre ha sido garante de paz y de prosperidad.

Desafíos actuales

65. En la Declaración del Centenario se establece que la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. Esto significa que la OIT debe seguir aplicando un enfoque estratégico respecto de la elaboración y el examen de las normas, de modo que su corpus normativo refleje los cambios del mundo del trabajo con objeto de proteger a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Esto también significa que las normas deben estar sujetas a un control reconocido y efectivo. Además, debe ampliarse el alcance de las normas para que puedan responder a los desafíos que presenta el mundo globalizado, las necesidades de un sistema

multilateral basado en el Estado de derecho y la democracia, y el ambicioso objetivo de la Agenda 2030 de erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y cumplir la promesa de no dejar a nadie atrás.

Cambios necesarios

66. Cabe aplicar una política prospectiva sobre normas del trabajo a escala mundial. Dicha política deberá contemplar la elaboración de normas para prevenir o subsanar déficits reglamentarios resultantes de los cambios en el mundo del trabajo o el examen de las normas existentes; legitimar la autoridad de las normas a nivel nacional mediante su ratificación y aplicación; mejorar la transparencia a través de un sistema de control reconocido, de modo que se dé cumplimiento efectivo a las obligaciones internacionales, y apoyar la presentación puntual de informes de acuerdo con las obligaciones constitucionales de manera que se aumente el impacto de las normas. Esto implica que el mecanismo de examen de las normas establecido en el marco de la iniciativa relativa a las normas debe proseguir su labor y que debe haber un seguimiento efectivo de las correspondientes recomendaciones del Consejo de Administración.

67. Sólo si se aplican adecuadamente, las normas internacionales del trabajo ratificadas impulsarán un ciclo de desarrollo virtuoso que ponga a las personas y al trabajo que realizan en el centro de las políticas sociales y económicas y de las prácticas empresariales. Cuanto más exigentes sean las normas del trabajo, mayores serán la productividad y el nivel de vida y mayor será la inversión, lo cual a su vez permitirá seguir elevando las normas del trabajo. Es necesario aumentar la transparencia mediante un sistema reconocido y efectivo de control internacional, no sólo para que los Estados Miembros

⁶ Documento GB.335/PV, párrafo 725. La lista de reuniones sectoriales mundiales para 2020-2021 figura en el anexo II del documento GB.335/POL/3.

cumplan con las obligaciones que han contraído voluntariamente dentro de ese ciclo virtuoso, sino también para que los Estados Miembros compartan la misma interpretación de lo que implican esas obligaciones y se generen así condiciones equitativas. La profundización continua de esa interpretación compartida en el marco de un proceso de diálogo entre los Estados Miembros y los órganos de control de la OIT genera otro círculo virtuoso que se espera que la Organización promueva.

Riesgos y medidas de mitigación

68. Un clima político de creciente escepticismo frente al multilateralismo y el derecho internacional puede debilitar los esfuerzos por aumentar el impacto de las normas internacionales del trabajo. Si se incorporan firmemente las normas en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, se podrá desplegar todo su potencial para dar cumplimiento a la Agenda 2030 y contribuir a contrarrestar ese clima.

69. Puede considerarse que, cuando la coyuntura económica se caracteriza por un crecimiento débil de la productividad, se reduce el margen para elevar las normas del trabajo; por consiguiente, es necesario proponer alternativas para que las normas impulsen un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Aunque la ralentización de la integración comercial puede poner en peligro el papel del comercio como facilitador del desarrollo, también puede presentar oportunidades para la labor normativa, dado que crecen las expectativas de crear condiciones equitativas y los mandantes apelan a la Organización para que les preste asistencia a fin de afrontar las consecuencias de la liberalización del comercio.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 2.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar normas internacionales del trabajo

70. La ratificación y aplicación de las normas fundamentales y de gobernanza por todos los Estados Miembros de la OIT sigue siendo una prioridad para la Organización. Otro objetivo clave es que se contemple periódicamente, en un marco tripartito, la posibilidad de ratificar otras normas de la OIT. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, ya se destacó la importancia y la naturaleza universal de los convenios de gobernanza y se pidió «una cobertura cada vez más

amplia de todos los objetivos estratégicos» del Programa de Trabajo Decente.

71. Estos esfuerzos proseguirán en el marco de la política prospectiva en materia de normas del trabajo y del seguimiento efectivo de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, también en lo relativo a la mejora del diseño de futuras normas y al enfoque estratégico para el establecimiento del orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo a fin de asegurar que se dé una respuesta inmediata a las necesidades normativas.

72. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- realicen exámenes de las leyes y prácticas nacionales antes de la ratificación;
- celebren consultas tripartitas previas a la ratificación y desarrollen la capacidad de los interlocutores sociales para participar de manera efectiva en las consultas relativas a las normas;
- apoyen la coordinación en toda la administración pública y aumenten la capacidad para preparar la ratificación y aplicación;
- elaboren y aprueben documentos nacionales de política sobre las normas internacionales del trabajo poniendo de relieve su importancia en relación con las prioridades nacionales y la Agenda 2030;
- faciliten el intercambio de experiencias entre los Estados Miembros que aplican normas ratificadas y aquellos Estados que están preparando su ratificación.

73. A nivel mundial, la OIT:

- establecerá un servicio de asistencia para aumentar la participación de los mandantes en el mecanismo de examen de las normas y su seguimiento a nivel nacional;
- emprenderá una mejora continua de las herramientas de intercambio de conocimientos relativos a las normas en respuesta a las necesidades de los mandantes, facilitando el acceso a información práctica;
- aprovechará la campaña de ratificación organizada en el marco del centenario de la OIT para fomentar las alianzas con organismos internacionales a fin de lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales y de gobernanza, y para promover la ratificación de convenios técnicos y sectoriales específicos, de conformidad con las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

□ Producto 2.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo

74. El cumplimiento de las normas ratificadas por los Estados Miembros en la ley y en la práctica nacionales, también en respuesta a los comentarios de los órganos de control, sigue siendo un objetivo primordial para la Organización. La OIT dará asistencia a sus Miembros para alcanzar este objetivo mediante el desarrollo de las capacidades de los mandantes y de las institucionales nacionales competentes. La labor de fortalecimiento del mecanismo de control de la OIT proseguirá de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en el marco de la iniciativa relativa a las normas, y consistirá, entre otras cosas, en la mejora de los métodos de trabajo para reforzar el tripartismo, la coherencia, la transparencia y la eficacia.

75. El control derivado de los procedimientos de queja es tanto más eficaz cuando puede centrarse en los casos más graves de presunto incumplimiento de una norma y cuando los conflictos laborales de ámbito más restringido se resuelven en instancias nacionales.

76. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- apliquen las recomendaciones de los órganos de control de la OIT con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo;
- revisen los proyectos de normativa, en particular la legislación del trabajo, la reglamentación laboral marítima y los acuerdos laborales bilaterales, sobre la base de los conocimientos especializados en derecho laboral comparado, las normas internacionales del trabajo y la perspectiva de género;
- mejoren el acceso de todos los trabajadores a vías de recurso y reparación eficaces y promuevan la aplicación de la legislación laboral nacional de conformidad con las normas internacionales del trabajo, estableciendo mecanismos reforzados de prevención y solución de conflictos basados en un diagnóstico fiable del desempeño del sistema de solución de diferencias laborales;
- tomen disposiciones que permitan la conciliación voluntaria opcional o la aplicación de otras medidas en el marco del funcionamiento del procedimiento de reclamación previsto en el artículo 24 de la Constitución, de acuerdo con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en el marco de la iniciativa relativa a las normas.

77. A nivel mundial, la OIT:

- facilitará la labor de los órganos de control y sus discusiones sobre los métodos de trabajo para seguir fortaleciendo el tripartismo, la coherencia, la transparencia y la eficacia;
- adaptará, en colaboración con el Centro de Turín, la guía en línea sobre prácticas establecidas del sistema de control, habida cuenta de que los mandantes necesitan acceder con facilidad a información transparente;
- elaborará un informe anual sobre el indicador 8.8.2 de los ODS (derechos laborales), del que la OIT es la entidad responsable, según la metodología adoptada por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2018;
- seguirá desarrollando la capacidad de los miembros del cuerpo judicial, las autoridades de solución de conflictos laborales y los profesionales del derecho mediante la Academia sobre normas internacionales del trabajo y otros cursos regionales e internacionales impartidos en colaboración con el Centro de Turín.

□ Producto 2.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo

78. Hace falta un corpus reconocido de normas internacionales del trabajo que refleje los cambios del mundo del trabajo y sea fruto de la plena participación tripartita en todas las etapas del ciclo normativo para orientar adecuadamente al sistema multilateral a la hora de no dejar a nadie atrás. Por consiguiente, es fundamental consolidar la capacidad de los mandantes tripartitos para que participen de manera efectiva en todas las etapas del ciclo. La simplificación y racionalización de la obligación de presentar memorias facilitan el acceso de los mandantes al sistema de control.

79. A medida que intensifica su participación en el sistema multilateral y la cooperación en ese marco a fin de fortalecer la coherencia de las políticas, la Organización debe consolidar la capacidad de los mandantes, el personal y los socios del sistema multilateral para poner en práctica las normas en el contexto de las estrategias nacionales de cumplimiento de los ODS.

80. A nivel de los países, la OIT prestará asistencia a sus mandantes a fin de que éstos:

- cumplan con la obligación de presentar memorias sobre las normas del trabajo a través del desarrollo de capacidades y la simplificación de la presentación de memorias

sobre instrumentos ratificados, de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en el marco de la iniciativa relativa a las normas, en particular con respecto a la mejora de la tecnología de la información y a una posible transición a un sistema de presentación de memorias basado en información de referencia y cuadros de evaluación del cumplimiento de las normas;

- fortalezcan la colaboración tripartita con respecto a las normas del trabajo y su adhesión a ellas mediante consultas tripartitas efectivas;
- hagan un uso óptimo de las sinergias entre el sistema de control de la OIT, los exámenes periódicos universales de las Naciones Unidas y los mecanismos de supervisión creados en virtud de tratados de derechos humanos;
- adopten un enfoque tripartito para la incorporación sistemática de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo en las estrategias nacionales de desarrollo, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los proyectos de cooperación para el desarrollo.

81. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará un sistema de presentación de memorias racionalizado para simplificar la obligación de presentar memorias, consistente en: una prueba piloto de memorias de referencia, por ejemplo sobre SST; una mayor coherencia temática de las memorias dentro de un ciclo revisado de presentación de memorias; la introducción de comentarios consolidados para facilitar su lectura y ofrecer un análisis más coherente y completo, y un nuevo formulario integrado para las memorias simplificadas;
- seguirá formulando iniciativas de desarrollo de la capacidad de los mandantes, en colaboración con el Centro de Turín, haciendo hincapié en la obligación de presentar memorias y la incorporación sistemática de las normas en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible;
- producirá herramientas para que el personal de la OIT colabore eficazmente con los bancos de desarrollo y otras organizaciones del sistema multilateral en actividades relativas a las normas del trabajo.

Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos

82. En los últimos años el empleo ha repuntado como consecuencia de la recuperación de la economía mundial. Ha aumentado la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y ha mejorado el nivel de estudios general en muchos países. Sin embargo, los progresos del empleo en términos cuantitativos y cualitativos han sido discretos y las perspectivas siguen siendo pesimistas e inciertas.

Desafíos actuales

83. En todo el mundo, 730 millones de mujeres y hombres siguen viviendo en la pobreza aunque trabajen, y 172 millones de personas están desempleadas. El trabajo informal sigue siendo significativo, en particular en las zonas rurales donde trabaja una aplastante mayoría de personas que viven en la pobreza extrema. La situación de los jóvenes trabajadores sigue siendo vulnerable y la proporción de trabajadores de edad aumenta, especialmente en los países de ingresos medianos y en los países adelantados, lo cual añade aún más presión a los sistemas de protección social y al mercado de trabajo. Estos desafíos persisten en gran medida porque a menudo el crecimiento

económico no se traduce en puestos de trabajo decente. Las desigualdades se ahondan cada vez más, en parte debido a la segmentación del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, los desafíos que plantean los factores del cambio en el mundo del trabajo exigen políticas eficaces que puedan sustentar una transición justa a una economía verde y aprovechar las oportunidades que ofrecen la tecnología y las tendencias demográficas. De hecho, experiencias de políticas recientes demuestran que el desempeño del mercado de trabajo puede mejorar de forma significativa y sostenida con sólo adoptar políticas de apoyo eficaces en el ámbito económico, social y ambiental.

Cambios necesarios

84. Ante esta situación, es crucial desarrollar y aplicar respuestas de política integradas a nivel nacional, regional y mundial, y muy en particular asegurar la coherencia de políticas macroeconómicas, comerciales, sectoriales, industriales y del mercado de trabajo cuyo principal objetivo sean el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Esto requiere el

desarrollo de políticas nacionales de empleo de nueva generación para que sirvan de marco integral de políticas de empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Declaración del Centenario y en las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y la Recomendación núm. 122, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). Este enfoque revitalizado de las políticas nacionales de empleo posibilitará que los países se adapten a las nuevas tecnologías con mayor rapidez, mejorará sus capacidades productivas, estimulará la demanda de mano de obra y facilitará una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental con más y mejores puestos de trabajo para todas las mujeres y todos los hombres, en particular la juventud. La transición de la economía informal a la economía formal también es una parte importante de este proceso de transformación.

85. Con ese marco de políticas y en función de las particularidades de cada país se deberán diseñar intervenciones específicas en áreas y sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo, como la economía rural, la economía verde, la economía digital y la economía del cuidado. Para cumplir los objetivos de política más generales, se necesitará además elaborar programas específicos para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, por ejemplo a través de una mayor inversión en los servicios de empleo, facilitando una transición justa a los trabajadores y a las empresas.

Riesgos y medidas de mitigación

86. Habida cuenta del alcance del marco amplio de políticas de empleo y del número de actores involucrados, la falta de coherencia en el diseño e implementación de esas políticas impediría que se logaran cambios positivos duraderos. Por consiguiente, el éxito de la estrategia depende de que se establezca un enfoque sólido basado en las alianzas y la colaboración con el sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales. La reforma de las Naciones Unidas ofrecerá una plataforma revitalizada de diálogo concertado en materia de políticas y de asistencia técnica, utilizando la ventaja comparativa de la OIT en particular para dar apoyo a la consecución del ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento inclusivo. La OIT seguirá promoviendo alianzas de múltiples interesados, como la Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes, a fin de lograr resultados sostenibles y transformadores.

87. Probablemente no sería posible realizar los cambios necesarios si no se entabla un diálogo social efectivo y no se establecen mecanismos de coordinación adecuados, o si las instituciones nacionales competentes encargadas de la formulación y aplicación de las políticas no están dispuestas o no son capaces de privilegiar un enfoque intersectorial. Para mitigar esos riesgos, la OIT recurrirá a diversas herramientas de comunicación y promoción para difundir y fomentar la aceptación de los resultados previstos. Los riesgos externos (crisis económicas, conflictos o desastres repentinos o disturbios sociales) se abordarán mediante la capacidad reforzada de respuesta a las crisis de la Oficina.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular e implementar una nueva generación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género, en particular para los jóvenes

88. El planteamiento de la OIT del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, que se basa en la premisa del diálogo social efectivo y cuya consecución requiere la movilización de todos los organismos de gobierno competentes, tiene por objeto lograr una mayor inclusión, el aumento de la productividad, la transición de la economía informal a la economía formal y la reducción de la desigualdad de ingresos y la pobreza. En un momento en que los mercados de trabajo cambian con rapidez, las políticas de creación de empleo con perspectiva de género deberían aprovechar las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo diversas y reducir los riesgos asociados, y adaptarse a los cambios demográficos y al cambio climático. Para ser eficaces, estas políticas deben ser coherentes con las políticas en materia de protección social.

89. A raíz de las enseñanzas extraídas de las políticas nacionales de empleo, el plan de acción para 2012-2019 que da seguimiento al llamado a la acción sobre el empleo de los jóvenes — fruto del mecanismo de examen voluntario *inter pares* de las políticas nacionales de empleo creado en virtud de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (2016) —, la OIT se centrará en promover un marco de políticas coherente para crear más y mejores puestos de trabajo. Esta labor se basará en el enfoque integrado formulado en el Convenio núm. 122 y se combinará con medidas de

ejecución firmes, como el control y la evaluación. La igualdad de género es un componente esencial de estas políticas, cuya finalidad es asegurar que las mujeres y los hombres se beneficien en igual medida de los cambios económicos estructurales y de la modernización tecnológica en cada sector. Los jóvenes seguirán siendo importantes beneficiarios, dado que tienen grandes dificultades para encontrar trabajo, y el envejecimiento de la fuerza de trabajo también requiere que se preste especial atención a los trabajadores de edad. La experiencia atesorada durante la aplicación de este enfoque servirá de base para la tercera discusión recurrente sobre el empleo que se celebrará en la 110.^a reunión (2021) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

90. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- diseñen, adopten, implementen y den seguimiento a una nueva generación de políticas nacionales de empleo basadas en resultados, con perspectiva de género y de carácter tripartito, centradas en los desafíos del futuro del trabajo específicos del país, por ejemplo a través de talleres y cursos personalizados impartidos en colaboración con el Centro de Turín;
- fortalezcan la capacidad de los países para aplicar la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) en el marco de la nueva generación de políticas nacionales de empleo que contemplan las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente;
- fomenten y faciliten el desarrollo de conocimientos y la investigación a nivel nacional sobre la coherencia de las políticas entre los ministerios, los organismos nacionales competentes, los bancos centrales y las organizaciones regionales e internacionales para revisar las políticas macroeconómicas, comerciales, sectoriales e industriales en los países en desarrollo;
- desarrollen, implementen y realicen el seguimiento de estrategias de empleo juvenil, haciendo hincapié en los desafíos específicos que plantea el futuro del trabajo, y produzcan un informe anual sobre el indicador 8.b.1 de los ODS relativo a las estrategias de empleo de los jóvenes.

91. A nivel mundial, la OIT:

- actualizará las herramientas, directrices y programas de formación sobre políticas nacionales de empleo y estrategias de empleo juvenil y elaborará diagnósticos y metodologías para medir el impacto de las políticas y programas macroeconómicos, sectoriales,

industriales, comerciales y de inversión en infraestructuras sobre la calidad y cantidad de empleo, también en las cadenas de suministro nacionales y mundiales;

- emprenderá nuevos trabajos de investigación en los que se analicen: las perspectivas de creación de puestos de trabajo y la transformación estructural en el mundo en desarrollo; los vínculos dinámicos entre la distribución del ingreso, el crecimiento y el empleo; las políticas comerciales, el trabajo decente y la productividad, y los desafíos y las oportunidades que presenta el mundo del trabajo en relación con la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas;
- promoverá el pleno empleo, productivo y libremente elegido y el trabajo decente en todo el mundo, también en los grandes foros internacionales y en el marco de alianzas de múltiples interesados, como la Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes, y ampliará las alianzas con organizaciones regionales e internacionales sobre políticas favorables al empleo, incluida la promoción del Convenio núm. 122.

□ **Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en la economía rural**

92. Las zonas rurales, en las que viven alrededor del 80 por ciento de los trabajadores pobres del mundo, suelen caracterizarse por altos índices de informalidad, déficits de trabajo decente y vulnerabilidad al cambio climático. Para las personas jóvenes, en particular las mujeres, los desafíos son abrumadores. El futuro del trabajo en muchos países de bajos ingresos depende en gran medida de que se lleven a cabo transformaciones estructurales inclusivas y se cree trabajo decente en las zonas rurales. Es fundamental fortalecer la capacidad de los mandantes para que en las políticas y estrategias se priorice la promoción del trabajo decente a fin de facilitar la transición a la formalidad en la economía rural. Además, el desarrollo de actividades con objetivos específicos en sectores clave, en particular el sector agroalimentario y la infraestructura rural, el aprovechamiento de todo el potencial de las tecnologías de la información y de la comunicación y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para aumentar la capacidad productiva y el atractivo de la agricultura y de la economía rural.

93. Los programas de creación de empleo bien diseñados, combinados con enfoques basados en la comunidad e intervenciones a nivel local integrados en las políticas nacionales de empleo y protección social, pueden contribuir a desarrollar el

potencial de las zonas rurales. Los programas públicos de empleo también pueden dar apoyo a una serie de servicios públicos y complementar la creación de empleo en el sector privado, constituyéndose en un instrumento de política para abordar el problema del desempleo y el subempleo en el marco más amplio de las políticas de empleo y de protección social. Esos programas pueden proporcionar medios de vida en las zonas rurales y desalentar la migración forzosa de las zonas rurales a las zonas urbanas. La mejora de la estructura institucional para el diálogo social y el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y empleadores rurales también será fundamental para hacer valer su voz colectiva y lograr resultados en materia de trabajo decente. Se seguirán afianzando las alianzas con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos para el desarrollo de políticas y programas.

94. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- fortalezcan su capacidad para desarrollar y aplicar, mediante el diálogo social y en colaboración con los ministerios competentes, políticas, estrategias y programas de creación de puestos de trabajo que prioricen el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales, sean ambientalmente sostenibles y promuevan el empoderamiento de la mujer;
- elaboren y apliquen programas específicos de inversiones intensivas en empleo en sectores de la economía rural, en particular el sector agroalimentario (plantaciones e infraestructura rural), para promover la creación de puestos de trabajo de calidad, la protección social y la transformación estructural de las zonas rurales;
- elaboren y extiendan programas innovadores en nuevos sectores y servicios que tengan potencial de creación de empleo a gran escala y de generación de trabajo decente en las zonas rurales;
- fortalezcan la capacidad de los sectores público y privado para implementar, controlar y evaluar programas de empleo en las zonas rurales y refuercen la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar y analizar estadísticas del trabajo desglosadas por zonas rurales y urbanas.

95. A nivel mundial, la OIT:

- realizará trabajos de investigación orientados a la formulación de políticas sobre los vínculos entre la creación de trabajo decente, el desarrollo rural y la transformación estructural

(incluido el papel de las nuevas tecnologías) en sectores rurales estratégicos como la acuicultura, y documentará las buenas prácticas de creación de empleo público;

- implementará programas de capacitación regionales y mundiales, directrices y herramientas para las partes interesadas a fin de que mejoren su capacidad para evaluar el impacto de la inversión pública en el empleo;
- llevará a cabo actividades de sensibilización y proporcionará asistencia técnica a nivel mundial, regional y subregional sobre la ratificación y aplicación efectiva de los convenios de la OIT que tienen una importancia directa para la economía rural, como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99), y la Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132).

□ **Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas que faciliten una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles**

96. El cambio climático y ambiental, la escasez de recursos y la gestión de los residuos y productos químicos plantean nuevos retos y oportunidades para el trabajo decente y el aumento de la productividad que tendrán consecuencias sobre la pobreza y la desigualdad y afectarán profundamente al futuro del trabajo. Análisis recientes demuestran que se podrían crear millones de puestos de trabajo para las mujeres y los hombres en diversos sectores económicos e industrias mediante la adopción de prácticas sostenibles, el recurso a tecnologías limpias y la creación de empleos verdes. Ahora bien, otros puestos de trabajo desaparecerán debido a la reducción progresiva de las industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos. Esta transformación ecológica exige intervenciones estratégicas para facilitar una transición justa e inclusiva para todos dentro de un marco integrado de políticas nacionales de empleo, teniendo en cuenta las consideraciones ambientales y sobre la base de un diálogo social inclusivo. Esa acción debe fundarse en datos empíricos irrefutables y en buenas prácticas en materia de políticas. La creación de trabajo decente y empleos verdes incrementará a su vez el apoyo público de cara a la transición hacia una economía verde.

97. La OIT desempeñó un papel decisivo en el proceso que dio lugar a la adopción del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, asegurándose de que se tuviera plenamente en cuenta la dimensión del trabajo decente. La OIT seguirá apoyando activamente a los países que procedan a implementarlo con objeto de potenciar la resiliencia de los trabajadores y las unidades económicas y afianzar un futuro del trabajo sostenible. La OIT consolidará sus alianzas estratégicas con el PNUMA, la secretaria de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y otras organizaciones, así como en el contexto del Convenio sobre la Diversidad Biológica y la Convención de Lucha contra la Desertificación. También seguirá teniendo una participación activa en la Alianza de Acción para una Economía Verde (PAGE).

98. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- realicen evaluaciones y diagnósticos, entre ellos análisis de género, del impacto del cambio climático, la degradación ambiental y la resiliencia en el empleo, la sociedad y la economía;
- formulen y apliquen políticas y programas coherentes para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles a nivel nacional, sectorial o local;
- fortalezcan los mecanismos de diálogo social y la coherencia de las políticas en pro de una transición justa.

99. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá los objetivos relacionados con el trabajo decente y una transición justa en los foros sobre cambio climático de las Naciones Unidas y otros procesos ambientales multilaterales y regionales pertinentes y fortalecerá las alianzas, por ejemplo en materia de movilización de recursos;
- en colaboración con el Centro de Turín, desarrollará programas de capacitación mundiales y regionales para los mandantes de la OIT sobre políticas ambientales, por ejemplo mediante el examen *inter pares* y los mecanismos de aprendizaje mutuo, y sobre el seguimiento de los indicadores de los ODS;
- desarrollará conocimientos mundiales sobre políticas y prácticas en materia de empleos verdes y una transición justa, como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y sobre los correspondientes mecanismos de medición.

□ **Producto 3.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente**

100. Más de 2 000 millones de personas siguen viviendo en zonas frágiles o afectadas por conflictos, y 70 millones de personas en todo el mundo están desplazadas por la violencia, la guerra o las persecuciones. La pobreza, que generalmente se asocia a la falta de trabajo decente, se concentra cada vez más en los entornos frágiles y se prevé que este fenómeno vaya en aumento en los años venideros. El desempleo y los déficits de trabajo decente pueden ser fuente de vulnerabilidad y fragilidad en sí mismos. Los resultados de las investigaciones apuntan a que los programas de empleo contribuyen a fomentar la cohesión social y la consolidación de la paz siempre que en ellos se aborden adecuadamente los tres ejes de los conflictos: la falta de contactos e interacciones entre los distintos grupos sociales, la falta de oportunidades laborales y reivindicaciones sobre la desigualdad y la injusticia social.

101. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) ofrece un marco para emprender acciones específicas con las comunidades afectadas por la crisis en el contexto más general de las políticas económicas y de empleo de ámbito local. La OIT seguirá colaborando con los socios del sistema multilateral, en particular con las Naciones Unidas, para promover la inclusión del trabajo decente en la relación entre las actividades de asistencia humanitaria, desarrollo y consolidación de la paz.

102. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- integren el empleo y el trabajo decente en las políticas nacionales de prevención de conflictos, reducción del riesgo de desastres y estrategias de recuperación, de conformidad con la Recomendación núm. 205;
- apoyen el diseño, la financiación, la ejecución y el seguimiento de programas de empleo empíricos con perspectiva de género en entornos frágiles, por ejemplo mediante el programa de referencia Empleo para la Paz y la Resiliencia;
- aumenten sus conocimientos y su capacidad para promover el trabajo decente y el diálogo social como componentes esenciales de la evaluación de necesidades y las estrategias de consolidación sostenible de la paz y resiliencia ante los desastres.

103. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá el empleo y el trabajo decente en el marco de iniciativas conjuntas llevadas a cabo con las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales en situaciones de conflicto y desastre;
- aumentará la base de conocimientos y los datos analíticos de la contribución del trabajo decente a la paz y la resiliencia para fundamentar el asesoramiento sobre políticas y los servicios que la OIT presta a sus mandantes y apoyar las alianzas con partes interesadas.

□ **Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los trabajadores jóvenes y a los trabajadores de edad**

104. Los rápidos cambios tecnológicos están transformando los modelos de producción y de empresa y diversificando las modalidades de trabajo y los patrones de empleo, que en muchos casos dan lugar a múltiples transiciones a lo largo de la vida: de la escuela al trabajo, durante la vida activa e incluso después de la jubilación, con la reincorporación al mercado laboral de algunos trabajadores ya jubilados. Para aprovechar las oportunidades que brinda el progreso social y económico y asegurar una transición justa para los trabajadores y las empresas, hacen falta programas de mercado de trabajo específicos y proactivos y servicios de empleo reforzados. La adopción de todas estas medidas combinadas es fundamental para los jóvenes que desean incorporarse al mercado de trabajo, los trabajadores de edad que necesitan seguir formando parte de la fuerza de trabajo durante más tiempo, y las mujeres y las personas en situaciones vulnerables que tienen dificultades para gozar de la igualdad de oportunidades, participación y trato en el trabajo. La facilitación de estas transiciones mediante la puesta en marcha de programas de mercado de trabajo que ofrezcan una protección social efectiva también ayuda a que las empresas encuentren la mano de obra que necesitan. Las nuevas tecnologías digitales pueden favorecer una

transición más eficiente gracias a la modernización de los servicios de empleo y la facilitación del seguimiento y evaluación de las iniciativas relativas al mercado laboral, junto con la recopilación de información del mercado de trabajo sobre las transiciones y aspiraciones relacionadas con el futuro del trabajo.

105. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que éstos:

- elaboren y formulen, mediante el diálogo social, programas de mercado de trabajo innovadores, proactivos y específicos para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo a lo largo de la vida, con especial hincapié en las estrategias de género para los jóvenes y los trabajadores de edad;
- apoyen y fortalezcan la capacidad de los proveedores de servicios de empleo y la modernización de los sistemas de prestación de servicios mediante el uso de nuevas soluciones tecnológicas, poniendo énfasis en las necesidades concretas de los empleadores y trabajadores a lo largo de la vida, en colaboración con el Centro de Turín y otras organizaciones que operen en este ámbito;
- valoren y evalúen los resultados de los programas de mercado de trabajo respecto de la mejora de la transición de la escuela al trabajo de las mujeres y hombres jóvenes, con especial atención a las personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación.

106. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará productos de conocimientos y herramientas de orientación sobre programas del mercado de trabajo y servicios de empleo que facilitan las transiciones a lo largo de la vida, por ejemplo el informe *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2021*;
- preparará un análisis comparado sobre la transición de la escuela al trabajo en la región de África;
- analizará y controlará los progresos en el marco del indicador 8.6.1 de los ODS (proporción de jóvenes que no cursan estudios, no están empleados y no reciben capacitación) y presentará informes al respecto sobre la base de los datos extraídos de las encuestas de población activa y los informes de los países.

Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente

107. Las empresas sostenibles son motores del crecimiento y de la creación de empleo, y su contribución es esencial para superar el desafío de crear los 344 millones de puestos de trabajo que se necesitarán para 2030, además de los 190 millones de empleos que son indispensables para resolver el problema de desempleo en la actualidad. Las empresas sostenibles son decisivas para la creación de riqueza y la innovación, que permiten mejorar los niveles de vida y las condiciones sociales, contribuyendo así al logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible.

Desafíos actuales

108. Los impedimentos que obstaculizan el establecimiento y desarrollo de empresas sostenibles perduran en muchos países. Los entornos normativos pueden generar cargas financieras y administrativas que acaparan los escasos recursos disponibles, impidiendo las inversiones necesarias, y dificultan la constitución de empresas y la creación de puestos de trabajo. Estas cuestiones están interconectadas y tienen su origen en otros ámbitos de política más amplios, como la educación, la infraestructura y el comercio.

109. Además, muchas unidades empresariales son negocios de subsistencia que, si bien operan en condiciones de pobreza, generan ingresos muy necesarios. Aun cuando algunas tienen potencial para desarrollarse, a menudo tropiezan con barreras para conseguir acceso al capital, otros recursos financieros, las infraestructuras públicas y los mercados, lo que incide negativamente en la sostenibilidad de su actividad económica. Tal es, en particular, la situación de las microempresas y las pequeñas empresas del sector informal, que representan el 80 por ciento del total de las empresas y el 50 por ciento del empleo a nivel mundial. Por otra parte, las empresas pertenecientes a mujeres o dirigidas por éstas en la economía informal se ven confrontadas a dificultades adicionales para acceder al capital y a los mercados. Las empresas informales suelen ser consideradas por las empresas del sector formal como una fuente de competencia desleal que socava el crecimiento y la sostenibilidad de estas últimas.

110. La baja productividad sigue siendo un escollo para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas y, por lo tanto, coarta la realización del trabajo decente. Las ganancias en productividad

proporcionan capitales para la reinversión y son esenciales para aumentar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo. La inversión insuficiente en tecnología e innovación es otro escollo para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas. En las políticas destinadas a promover el desarrollo empresarial no se ha prestado una atención adecuada a la mejora de la productividad, la calidad del empleo, la innovación y la adopción de nuevas tecnologías.

Cambios necesarios

111. Es necesario apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo, promoviendo un entorno propicio para el emprendimiento y para las empresas sostenibles, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. También es importante apoyar la función que desempeñan las empresas públicas como importantes empleadoras y proveedoras de servicios de calidad. Los gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deben continuar formulando políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la innovación y la creación y el desarrollo de empresas sostenibles. También es necesario acelerar la transición de las empresas hacia la formalidad, liberando así su potencial para prosperar y asegurar condiciones de competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

112. El acceso a los mercados, tanto locales como mundiales, es determinante para el desarrollo de las empresas y el grado en que éstas crean trabajo decente. En las políticas se debe tener en cuenta el contexto macroeconómico, así como la naturaleza y el funcionamiento de los mercados en los diversos niveles. Además, las políticas públicas deberían dar cabida a las diferentes formas de empresas, en particular las cooperativas y las empresas de la economía social y solidaria, que pueden admitir soluciones más personalizadas a fin de mejorar la organización del trabajo y la producción al tiempo que generan trabajo decente.

113. Las políticas e instituciones que promueven mejoras de la productividad deben ser respaldadas con mayores inversiones en tecnología e innovación, ya que esto capacita a las empresas para ampliar la cantidad y mejorar la calidad de sus productos o servicios. A su vez, la sostenibilidad de las empresas contribuye a incrementar los

ingresos y conseguir mejoras en cuanto a los niveles de vida y el trabajo decente. La instauración de modelos empresariales sostenibles y la oferta de una amplia gama de servicios financieros y no financieros para las empresas pueden potenciar la inclusión financiera, facilitar las ganancias de productividad y generar trabajo decente. También pueden dar apoyo a las mujeres y a las personas particularmente vulnerables a la discriminación, como los jóvenes y las personas con discapacidad, a fin de que dichas personas puedan llevar adelante actividades económicas productivas y competitivas.

114. Hay que fortalecer las políticas e incentivos que promueven la armonización de las prácticas empresariales con los objetivos del trabajo decente y con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. El respeto de los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es pertinente para todas las empresas, independientemente del tipo y tamaño. En las políticas de desarrollo empresarial se debería alentar a las empresas a contribuir de forma más amplia al desarrollo económico y social y a la sostenibilidad ambiental. El diálogo social, en todos los niveles, genera sinergias entre la cantidad y la calidad de los empleos creados en el sector privado. Las empresas también necesitan adaptar sus modelos y prácticas empresariales para aprovechar al máximo su potencial de creación de empleos verdes y decentes. Es necesario desarrollar políticas que apoyen a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas (pymes), a fin de que puedan poner en práctica procesos de producción eficientes en materia de recursos y avanzar progresivamente hacia una economía baja en carbono. Las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.^a reunión (2007), proporcionan una orientación internacional única en su género para enmarcar políticas que respalden la búsqueda legítima de ganancias por parte de las empresas y también apoyen la aspiración de los trabajadores a tener un trabajo decente.

Riesgos y medidas de mitigación

115. Entre los riesgos se incluyen los siguientes: la ausencia de apoyo político o de coherencia entre las políticas, en la perspectiva de crear un entorno propicio o de establecer las reformas necesarias para promover la transición hacia la formalidad; la insuficiencia de recursos financieros, y la falta de capacidad de los mandantes para implementar soluciones concertadas. Las estructuras de diálogo social suelen ser inadecuadas, lo que redundaría en una falta de consenso nacional y en la

inexistencia de una implementación integrada y armonizada. El desarrollo continuo de la capacidad de los mandantes y el diálogo constante y proactivo serán esenciales para la aplicación de la estrategia.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 4.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para crear un entorno propicio al emprendimiento y las empresas sostenibles

116. Disponer de un entorno propicio es crucial para tener la capacidad de crear y desarrollar empresas sostenibles que puedan generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. Este entorno propicio comprende una gran variedad de factores, cuya importancia relativa puede variar según las circunstancias nacionales. Como se señala en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia en 2007 y mencionadas más arriba, dicho entorno incluye, entre otras condiciones, una política macroeconómica acertada y estable, un entorno jurídico y reglamentario propicio, una competencia leal, el acceso a los servicios financieros, una infraestructura de calidad y una protección social adecuada. A la hora de reformar el entorno empresarial hay que tener en cuenta las diferentes realidades de las empresas, sacar enseñanzas de las experiencias anteriores y contribuir a crear un ecosistema que facilite la incorporación de nuevas empresas, así como el funcionamiento y el crecimiento de las empresas existentes. Las reglamentaciones bien diseñadas y transparentes, divulgadas eficazmente y que favorecen la rendición de cuentas, con inclusión de las que salvaguardan las normas laborales y ambientales, son buenas para los mercados y la sociedad. Tales reglamentaciones facilitan la formalización e impulsan la competitividad sistémica.

117. Las organizaciones deben tener un conocimiento más cabal y una mayor capacidad para participar en los procesos de promoción y formulación de políticas, con el objetivo de lograr un entorno mejorado que fomente la creación, el crecimiento y el mantenimiento de nuevas empresas y la sostenibilidad de las empresas existentes, lo que incluye la formalización. Estos procesos de formulación de políticas deberían inscribirse en marcos de políticas integrales, incluidas las políticas macroeconómicas, laborales, sociales y sectoriales.

118. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- analicen y aborden, a través del programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles (EASE)», las principales limitaciones institucionales, reglamentarias o en materia de políticas que frenan el establecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular en los ámbitos del emprendimiento, el desarrollo de las pymes, el acceso a los servicios financieros, la productividad y las condiciones de trabajo;
- participen en los procesos de promoción y formulación de políticas destinadas a mejorar dicho entorno, de manera que éste favorezca la creación, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas como generadoras de empleo y promotoras de la innovación y el trabajo decente, inclusive como objetivo de las políticas de empleo;
- aporten recomendaciones sobre políticas que puedan facilitar el acceso a servicios financieros apropiados para las empresas;
- desarrollen o revisen políticas para promover el empleo de calidad y la productividad en economías ambientalmente eficientes y circulares, y para apoyar a las empresas y los trabajadores durante las transiciones;
- desarrollen o revisen políticas y leyes sobre las cooperativas y la economía social y solidaria, y apliquen de forma experimental las directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas que fueron aprobadas y adoptadas por la 20.ª CIET en 2018.

119. A nivel mundial, la OIT:

- documentará y difundirá las nuevas prácticas y los principios rectores sobre reglamentaciones, políticas e instituciones que contribuyan al establecimiento de un entorno propicio para el emprendimiento y las empresas sostenibles, basándose en los resultados de las evaluaciones que se lleven a cabo a través del EASE;
- llevará a cabo estudios basados en datos empíricos sobre las políticas económicas y los marcos institucionales y regulatorios con potencial para mejorar la productividad, así como sobre los factores que determinan la constitución de empresas y sobre el vínculo entre la productividad, la formalización y el trabajo decente;
- en colaboración con el Centro de Turín, fortalecerá la capacidad de los mandantes de la OIT en los niveles regional y mundial, incluso mediante el procedimiento de evaluación *inter pares* y el aprendizaje mutuo, para promover un entorno propicio a las empresas sostenibles y para efectuar el seguimiento de los indicadores pertinentes de los ODS.

□ Producto 4.2. Mayor capacidad de las empresas para adoptar nuevos modelos empresariales, tecnologías y técnicas que les permitan mejorar su productividad y sostenibilidad

120. En un entorno empresarial en constante cambio, las empresas tendrán que aprovechar el potencial de progreso tecnológico y aumento de la productividad, incluso mediante el diálogo social, a fin de desarrollar nuevos modelos, políticas y prácticas para la actividad económica y de hacer realidad el trabajo decente y el desarrollo sostenible, lo que procurará dignidad, realización personal y una distribución justa de los beneficios entre todos. Al objeto de encaminar a las empresas por una senda de crecimiento inclusivo y sostenible y de capacitarlas para aumentar la productividad, añadir valor y estimular el empleo, será necesario comprender cuáles son los principales impedimentos subyacentes en subsectores, mercados y cadenas de valor específicos. Esto requiere que se atiendan las necesidades de las empresas de todos los tamaños, adoptando estrategias diferenciadas y tomando especialmente en consideración las dificultades que se plantean a las microempresas y pequeñas empresas.

121. Para mejorar la productividad, es imprescindible colmar la brecha entre la producción real y la producción potencial, en particular adoptando modelos empresariales adecuados, promoviendo la innovación y facilitando el acceso a la tecnología. Esto requiere que los gobiernos apoyen la productividad aplicando un enfoque integral. Para sustentar el aumento de la productividad y generar trabajo decente, las empresas deben incrementar su resiliencia de cara a los riesgos derivados del cambio climático, la degradación de los recursos naturales y la contaminación. También es necesario emprender iniciativas concretas para empoderar a las mujeres y los jóvenes y posibilitar la inclusión económica de los grupos y territorios desfavorecidos, y adoptar asimismo medidas que habiliten a las empresas rurales para superar las barreras que les impiden desarrollar sus capacidades productivas y de creación de empleo.

122. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- trabajen conjuntamente con los organismos e instituciones nacionales y subnacionales que desempeñan un papel fundamental en el ecosistema de empresas y emprendimiento, al objeto de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, incluso en determinadas cadenas de valor nacionales y mundiales;

- promuevan la iniciativa empresarial, la inclusión financiera y el desarrollo de las pymes, especialmente en beneficio de las mujeres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, como los jóvenes, las poblaciones desplazadas y los refugiados, y creen capacidades para el desarrollo de sistema de mercado y cadenas de valor;
 - proporcionen servicios de formación sobre gestión empresarial para mejorar la productividad dentro de la empresa y hagan posible el acceso a las mejores prácticas sobre eficiencia productiva y dinámicas de innovación, en la perspectiva de alcanzar un desarrollo sostenible y el trabajo decente;
 - emprendan iniciativas encaminadas a generar datos fiables sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales y a capacitar a las empresas, en todos los eslabones de las cadenas de valor, para aumentar su productividad y su resiliencia, especialmente en el contexto del cambio climático, mediante el acceso a los servicios financieros pertinentes y el reforzamiento de la capacidad para actualizar las competencias laborales, intensificar la innovación, adoptar tecnologías ecológicas y prácticas más eficientes en la utilización de la energía y los recursos, y generar trabajo decente.
- 123.** A nivel mundial, la OIT:
- elaborará un marco conceptual para los ecosistemas de productividad en algunas cadenas de valor específicas, tanto nacionales como mundiales, y llevará a cabo análisis experimentales de los sistemas de mercado a través del prisma de la productividad y manteniendo un enfoque centrado en el trabajo decente;
 - promoverá nuevos modelos empresariales inclusivos que aumenten la productividad y generen trabajo decente en las cadenas de valor nacionales y mundiales, pondrá a prueba nuevas herramientas y evaluará la adopción de nuevas tecnologías para mejorar los ecosistemas de emprendimiento;
 - evaluará diversas metodologías diseñadas para medir la productividad laboral y preparará una propuesta sobre la producción de datos que someterá a la consideración de los mandantes tripartitos, con la finalidad de producir datos armonizados y mejorar las capacidades de seguimiento en relación con el indicador 8.2.1 de los ODS, que trata de la tasa de crecimiento anual del producto interno bruto (PIB) real por persona empleada, en colaboración con el Centro de Turín;
- también en colaboración con el Centro de Turín, desarrollará las capacidades de los mandantes de la OIT a nivel regional y mundial para estimular las ganancias de productividad y la innovación, incluso mediante el procedimiento de evaluación *inter pares* y el aprendizaje mutuo, y diseñará una plataforma para promover el desarrollo empresarial, la creación de empleo y el trabajo decente en la economía verde y la economía circular;
 - llevará a cabo estudios sobre los efectos que la transición hacia una economía digital tiene en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en todo el mundo.
- Producto 4.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular políticas, leyes y otras medidas destinadas específicamente a facilitar la transición de las empresas hacia la formalidad**
- 124.** Las empresas de la economía informal se ven confrontadas a grandes desafíos relacionados con la baja productividad, la falta de acceso a factores de producción y las malas condiciones de trabajo. Un conjunto de medidas y servicios de apoyo que tienen por objeto potenciar el desarrollo y la productividad de las empresas, tanto en las zonas rurales como en las urbanas, incluso en lo relativo a la introducción de mejoras internas, les permitirá crecer, integrarse en los mercados formales y lograr el trabajo decente. Se tomarán medidas con perspectiva de género a fin de ayudar a las empresarias a superar la etapa de las actividades generadoras de ingresos marginales y avanzar hacia negocios rentables. Las empresas productivas tienen más probabilidades de obtener los beneficios de la formalización y cubrir los costos de dicho proceso.
- 125.** Las iniciativas de apoyo al aumento de la productividad deberían ir acompañadas por políticas, leyes y otras medidas, con inclusión del uso de nuevas tecnologías, que permitan eliminar los desincentivos a la formalización causados por el marco institucional, especialmente en el caso de las microempresas y las pequeñas empresas, facilitar los procedimientos de registro y cumplimiento y garantizar el acceso efectivo a los derechos y la protección social para los propietarios de negocios y sus trabajadores. Las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria tienen un papel particular que desempeñar facilitando la transición de los pequeños productores hacia la economía formal.
- 126.** A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:
- efectúen diagnósticos de la informalidad con una perspectiva de género, a nivel nacional, regional y sectorial, que permitan evaluar la naturaleza y las características de las

empresas informales y los trabajadores que éstas emplean, e identificar tanto los obstáculos como las motivaciones en relación a la formalización, de manera que puedan formular respuestas de política basadas en datos empíricos y mejorar la comprensión y la sensibilización sobre las ventajas de la formalización y el trabajo decente;

- formulen o revisen políticas, leyes u otras medidas diseñadas para facilitar la transición de las empresas y los trabajadores que éstas emplean hacia la formalidad, y diseñen programas integrados de prestaciones y obligaciones para incentivar la formalización de las microempresas y las pequeñas empresas, facilitando así el cumplimiento de la legislación y el acceso de los trabajadores al trabajo decente;
- promuevan el acceso de las empresas informales a los mercados y a servicios de desarrollo empresarial, financieros y no financieros, que sean útiles y asequibles, a fin de aumentar la productividad y de facilitar la formalización, prestando la atención debida a las dificultades específicas que existen en las zonas rurales y a las que pesan sobre las empresas dirigidas por mujeres;
- den apoyo a los operadores del sector informal para que se organicen en cooperativas u otras unidades de la economía social y solidaria, a fin de mejorar el rendimiento de sus actividades y facilitar su transición hacia la formalidad.

127. A nivel mundial, la OIT:

- efectuará estudios y análisis comparativos sobre las medidas pertinentes para fomentar la transición de las empresas y los trabajadores que éstas emplean hacia la formalidad;
- enriquecerá la base de conocimientos sobre enfoques sectoriales que permitan avanzar hacia una economía más formal y más verde, y sobre el acceso de las empresas de la economía informal a las cadenas de valor nacionales y mundiales, como incentivo para la formalización.

□ **Producto 4.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros y las empresas para formular políticas y medidas que promuevan la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas**

128. Para prosperar en un entorno que cambia rápidamente, las empresas necesitan ajustar y adaptar continuamente la forma en que hacen

negocios. Al mismo tiempo, pueden contribuir de manera eficaz e impactante a solucionar los desafíos sociales y ambientales más apremiantes. Para aprovechar al máximo su potencial, es necesario formular políticas e incentivos que promuevan la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

129. Hace falta redoblar los esfuerzos para lograr que las diversas modalidades de trabajo y prácticas empresariales, incluso en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, aprovechen las oportunidades que surjan para impulsar el progreso social, ambiental y económico. Se debe prestar especial atención a los sectores estratégicos y a la economía circular. Las plataformas para el diálogo entre los interlocutores sociales en distintos niveles son cruciales por lo que se refiere a analizar las oportunidades y los desafíos, y estimular el intercambio de buenas prácticas.

130. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- armonicen mejor sus políticas y prácticas con los principios de las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por la OIT en 2017 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), incluso mediante el intercambio de buenas prácticas;
- promuevan el diálogo social sobre políticas y estrategias de inversión a fin de abogar por la obtención de inversiones extranjeras directas que favorezcan el trabajo decente;
- formulen o fortalezcan políticas y estrategias laborales basadas en datos empíricos que alienten prácticas empresariales responsables en sectores estratégicos;
- formulen programas sobre ecoemprendimiento, desarrollo de cadenas de valor ecológicas y resilientes e innovación en tecnologías ecológicas.

131. A nivel mundial, la OIT:

- abogará por la armonización de las prácticas empresariales con los principios de las normas internacionales del trabajo y los instrumentos acordados en el plano internacional, como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, de la OIT, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;

- fomentará diálogos de ámbito mundial y regional sobre los desafíos y las oportunidades para la consecución del trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, y para el intercambio de conocimientos, enseñanzas adquiridas y buenas prácticas en el ámbito de la promoción del trabajo decente en la economía circular, en determinados sectores económicos de importancia estratégica;
- prestará asesoramiento y asistencia a las empresas sobre las normas internacionales del trabajo, a través del servicio de asistencia de la OIT para las empresas.

Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo

132. A pesar de los avances significativos que se han logrado en los últimos decenios, la mayoría de los países, en todo el mundo, están confrontados a complejos desafíos por lo que se refiere a las competencias profesionales, las políticas y las instituciones laborales indispensables para que los trabajadores y las empresas aprovechen las oportunidades disponibles en un mundo del trabajo que se está transformando a un ritmo vertiginoso sin precedentes.

Desafíos actuales

133. El desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales es un problema creciente en los mercados laborales. En lo que atañe a la oferta, más de un tercio de la fuerza de trabajo en las economías avanzadas tiene calificaciones inadecuadas, lo que se traduce en una desventaja salarial considerable del 20 por ciento con respecto a los trabajadores que poseen las competencias laborales requeridas. El desajuste de competencias tiende a ser mayor en los países en desarrollo y las economías emergentes. Además, persiste la desigualdad de género en cuanto al acceso a las oportunidades de formación profesional, ya que las tasas de matrícula femenina son significativamente más bajas que las de los hombres. Las nuevas tecnologías afectarán a los trabajadores en todos los sectores de actividad, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, y las mujeres serán probablemente más afectadas por la automatización. Por el lado de la demanda, los estudios en la materia muestran que, en 2018, el 45 por ciento de los empleadores no lograron encontrar trabajadores que tuvieran el conjunto adecuado de competencias laborales requeridas, proporción muy superior al 31 por ciento registrado en 2008. Dicho esto, la disponibilidad de trabajadores adecuadamente calificados es sólo una parte de la solución a la problemática del empleo. La creación de puestos de trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo son también factores de vital importancia.

134. Estos desafíos son particularmente importantes en los países de ingresos bajos y

medios, donde los empleos bien remunerados tienden a escasear y los trabajadores calificados suelen verse obligados a aceptar trabajos por debajo de su nivel de competencias. Así, los desfases en materia de competencias están contribuyendo a agravar los problemas que aquejan a los mercados laborales, como, por ejemplo, el incremento de la desigualdad y la falta de oportunidades de trabajo decente.

135. La calidad y la pertinencia de la educación y la formación profesional siguen constituyendo un problema en numerosos países, ya que muchos de sus programas no ofrecen las competencias, habilidades y calificaciones requeridas en los mercados laborales. La empleabilidad de los alumnos se ve mermada por la debilidad de los vínculos entre las instituciones de educación y formación, las empresas y los interlocutores sociales. En muchos países, los aprendizajes y otras formas de capacitación en el medio laboral que tienen potencial para solventar estas dificultades están insuficientemente desarrollados y son muy poco utilizados.

136. La igualdad de acceso para todos en los ámbitos de la educación y la formación, en una perspectiva de aprendizaje permanente, es otro desafío que sigue planteado. Muchas personas que trabajan según modalidades de empleo diversas suelen quedar excluidas de las oportunidades de aprendizaje, y las mujeres son objeto de una discriminación adicional por motivo de su género. La segregación ocupacional por sexo, a menudo vinculada a la pertenencia étnica y el origen social, es un factor clave que alimenta los estereotipos de género en la adquisición de competencias laborales y determina la desigualdad de los resultados en el mercado laboral. La población vulnerable, como las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los refugiados, las víctimas del trabajo forzoso o de la esclavitud moderna, los trabajadores de la economía informal y los habitantes de Estados frágiles, es a menudo excluida de las oportunidades de aprendizaje por diversas razones, como las barreras geográficas y físicas, los criterios de admisión que no reconocen el aprendizaje previo no formal o informal de los

candidatos, los entornos y metodologías de aprendizaje no inclusivos, la discriminación y los estereotipos.

Cambios necesarios

137. Para afrontar estos desafíos se requiere un nuevo ecosistema de competencias que facilite la aplicación del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Un ecosistema inclusivo como el que se propone reconoce que la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son fundamentales y deberían formar parte integral de las políticas y programas económicos, fiscales, sociales y del mercado laboral que crean empleos decentes y permiten que todas las personas tengan acceso al desarrollo de las competencias, a fin de beneficiarse de las oportunidades que se ofrecen en un mundo laboral en transformación.

138. Los sistemas efectivos de aprendizaje permanente necesitan datos e información de calidad sobre las necesidades en materia de competencias laborales. Para asegurar una gobernanza eficaz de tales sistemas y desarrollar modelos de financiación sostenibles, hace falta que los mandantes de la OIT actúen con más dinamismo y constituyan alianzas con las instituciones del campo de la educación y la formación profesional. Estas alianzas deberían encauzar las responsabilidades conjuntas de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, permitir a estos últimos formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y velar por que las empresas inviertan en actividades de formación y se beneficien a su vez de las competencias y habilidades que se desarrollen gracias a dicha inversión.

139. La aplicación de un enfoque que movilice a múltiples instituciones gubernamentales y a los interlocutores sociales es crucial para diseñar y poner en práctica opciones de aprendizaje flexibles y que se adapten a las necesidades cambiantes del mercado, sin dejar a nadie atrás. Dicho enfoque debería facilitar el reconocimiento de la formación impartida por todos los organismos gubernamentales y entidades del sector privado, utilizando sistemas de calificación flexibles y creando pasarelas entre las diferentes opciones de educación y formación, incluidos los aprendizajes. Esto permitiría que se reconozcan las competencias, habilidades y calificaciones que todas las personas adquieren en su vida laboral y también en el marco de experiencias de aprendizaje no formal o informal. Los sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida también deberían desarrollar las aptitudes y competencias laborales

fundamentales con el fin de abordar las dimensiones comportamentales y promover la adaptabilidad y el aprendizaje durante toda la vida.

140. Para facilitar una transición fluida entre la escuela y la vida profesional, y de un empleo a otro, se deberían establecer servicios adecuados y accesibles de orientación profesional y vocacional y de búsqueda personalizada de empleo. Esto debería complementarse con medidas concebidas específicamente para promover el acceso equitativo al desarrollo de competencias para las mujeres, así como para los grupos de población en situaciones de vulnerabilidad, como los jóvenes, los trabajadores de edad y los migrantes.

141. Implementadas como un todo coherente, las medidas que apoyan el desarrollo de competencias y los sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida, en particular los aprendizajes de buena calidad, y que se ponen en práctica con la movilización de todos los organismos de gobierno competentes y la plena participación de los interlocutores sociales pueden generar beneficios para todos, reducir la desigualdad, mejorar la empleabilidad, asegurar la oferta de competencias que necesitan las empresas y aumentar la productividad y los salarios. Se espera que la discusión normativa sobre el aprendizaje que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo (2021-2022) concluya con la adopción de un marco integral para la acción en este ámbito.

142. El desarrollo de competencias es una prioridad para muchas organizaciones nacionales e internacionales, incluidos los organismos de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales y regionales. El trabajo de muchas de estas organizaciones se focaliza particularmente en la promoción del empleo de los jóvenes por medio del desarrollo de sus competencias laborales. En el marco de la OIT, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y el Centro de Turín continuarán desplegando una extensa actividad de diseño e implementación de soluciones innovadoras y programas de fortalecimiento de la capacidad para el desarrollo de competencias.

Riesgos y medidas de mitigación

143. La debilidad del crecimiento económico y la creación de empleo puede incidir negativamente en la demanda de competencias, empeorando el desajuste entre los empleos propuestos y las competencias de los candidatos, y menguando la asignación de recursos para la formación profesional. A fin de mitigar estos riesgos, la OIT estudiará posibles medidas en relación con la oferta y con la demanda, e intensificará la promoción de la adquisición de competencias y de

las inversiones en el aprendizaje permanente en un marco de desarrollo de la capacidad de los mandantes y de diálogo social.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 5.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias

144. Los desfases y la rápida evolución de las necesidades en materia de competencias laborales plantean diversos desafíos a las políticas de educación y formación y del mercado laboral de los países, cualquiera que sea su etapa de desarrollo. Las competencias y las vías de aprendizaje elegidas por las personas determinan sus trayectorias laborales y el grado de realización profesional y personal, e influyen en los resultados económicos y sociales futuros. Estos factores exigen la realización de análisis del mercado laboral más precisos y la intensificación del diálogo social con respecto a la identificación de las necesidades de competencias actuales y futuras. La colaboración nacional e internacional en torno a la previsión de las competencias puede ser decisiva para superar estos desafíos. Entre las esferas de intervención se incluyen el reequilibrio de la oferta y la demanda de competencias en sectores estratégicos, el desarrollo de competencias digitales y competencias básicas, las competencias necesarias para la transición a la sostenibilidad ambiental y la aplicación de nuevos enfoques innovadores y basados en datos a la previsión de las competencias.

145. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- mejoren su capacidad, así como la de las instituciones de educación y formación pertinentes, para identificar y prever las necesidades en materia de competencias teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo, en colaboración con los organismos de las Naciones Unidas y otras entidades multilaterales y bilaterales;
- desarrollen estrategias visionarias y objetivas con el fin de atender las necesidades de competencias de las empresas en sectores económicos estratégicos, integren dimensiones digitales relativas a las competencias en las políticas y programas pertinentes para reducir la brecha digital, y estimulen la capacidad de los trabajadores para aprovechar las oportunidades disponibles para lograr un trabajo decente;

- se beneficien de las oportunidades de intercambio de conocimientos en los ámbitos regional y mundial sobre la identificación y la previsión de las necesidades futuras de competencias, en el marco de iniciativas de colaboración entre las regiones y de cooperación Sur- Sur y cooperación triangular;
- pongan a prueba conceptos y enfoques innovadores relativos a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, en consonancia con las directrices adoptadas por la CIET en 2018, en el marco de la colaboración con países y organizaciones internacionales.

146. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará nuevos productos de investigación basada en datos empíricos para la identificación y previsión de las necesidades de competencias mediante la integración de grandes volúmenes de datos obtenidos en tiempo real con datos procedentes de las encuestas de la fuerza laboral y de otras fuentes, y la reconceptualización de los sistemas de previsión de competencias, en colaboración con interlocutores del ámbito regional, en particular CINTERFOR;
- emprenderá investigaciones y diseñará herramientas para prever y planificar las competencias que se necesiten para apoyar la transición hacia la sostenibilidad ambiental.

□ Producto 5.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación

147. Los sistemas de educación y formación son cada vez más complejos y fragmentados. Para que el aprendizaje a lo largo de la vida cumpla su promesa de ser el principio organizador de los sistemas de educación y formación para todos, se requieren nuevas políticas en materia de competencias y modelos e instituciones tripartitos de gobernanza para múltiples partes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las entidades de educación y formación de todos los sectores pueden contribuir al desarrollo de políticas y programas más integrados e intersectoriales que también promuevan la igualdad de género y la inclusión en el marco de los sistemas de competencias y de aprendizaje permanente. Se necesitan pasarelas que permitan el tránsito sin obstáculos entre las opciones de educación y capacitación, y también hace falta aprovechar de forma más eficaz las tecnologías de

aprendizaje digital a fin de ampliar y facilitar el acceso al aprendizaje para todas las personas, prestando especial atención a las mujeres y las personas en situaciones vulnerables. Los modelos de financiación innovadores y sostenibles, organizados según una combinación equilibrada de incentivos financieros y no financieros vinculados a los sistemas de protección social permiten asegurar una mayor participación de los trabajadores y los empleadores y ofrecer mayores oportunidades para el aprendizaje permanente, con contribuciones equitativas de quienes se benefician del desarrollo de competencias.

148. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- formulen y pongan en práctica una nueva generación de políticas y estrategias en materia de competencias, a través del diálogo social, para atender las necesidades de adquisición de competencias de todas las personas con posterioridad a la formación profesional inicial, haciendo especial hincapié en la igualdad de género, la inclusión y la diversidad, e integrar las políticas sobre competencias en el contexto más amplio de los cambios estructurales en los niveles nacionales o regionales;
- diseñen y pongan en práctica nuevos mecanismos de financiación y sistemas de incentivos equitativos y sostenibles, que apoyen el aprendizaje permanente y la aplicación de soluciones innovadoras para superar las dificultades en materia de competencias, en beneficio de todos.

149. A nivel mundial, la OIT:

- formulará una estrategia de la OIT sobre el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para promover la implementación de la Declaración del Centenario, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT para promover el desarrollo de competencias para el empleo y el crecimiento, 2010-2015, que fueron examinados por el Consejo de Administración en su reunión de octubre-noviembre de 2016;
- establecerá un servicio de innovación sobre competencias y aprendizaje permanente para ayudar a los mandantes a concebir y poner a prueba soluciones innovadoras que les permitan superar las principales dificultades en materia de competencias, en colaboración con el Centro de Turín;
- preparará guías y herramientas para ayudar a los mandantes tripartitos a promover un aprendizaje permanente efectivo y una educación de calidad para todos, que

abarquen aspectos como los modelos, mecanismos e incentivos de financiación, los vínculos entre el aprendizaje permanente y la protección social, y entre los mecanismos de gobernanza y coordinación y los dispositivos institucionales de carácter tripartito e intersectorial.

□ **Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad**

150. Para atender eficazmente las necesidades de las empresas y lograr mejores resultados de empleo para todas las personas, los sistemas de aprendizaje permanente, con inclusión de aprendizajes de calidad, deberían apoyar las transformaciones en la industria que redundan en un aumento de la demanda de trabajadores calificados, asegurar que sus competencias se utilicen eficazmente y mejorar la calidad del empleo. La extensión de los medios de aprendizaje en línea, no formales e informales requiere sistemas más sólidos e inclusivos de reconocimiento de las competencias, que certifiquen oficialmente los resultados del aprendizaje no formal e informal y faciliten el aprendizaje permanente, de manera que todos los trabajadores puedan aprovechar las oportunidades disponibles para obtener un trabajo decente, particularmente las mujeres y las personas en situaciones vulnerables. También es necesario mejorar los métodos pedagógicos, utilizando herramientas docentes digitales y técnicas de enseñanza basada en proyectos a fin de que el aprendizaje sea más atractivo y accesible y se imparta de manera rentable y eficiente. Las prestaciones de servicios focalizados, apropiados y accesibles de orientación profesional y vocacional, de búsqueda personalizada de empleo y de apoyo posterior a la formación pueden facilitar una transición exitosa de la escuela al trabajo y de un empleo a otro.

151. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- promuevan el uso de tecnologías digitales nuevas y emergentes a fin de potenciar la realización, la evaluación y la certificación de actividades de aprendizaje, haciendo especial hincapié en la igualdad de género y la inclusión social;
- diversifiquen las opciones de aprendizaje para las mujeres a través del aprendizaje permanente en el marco de ocupaciones no tradicionales, alentando a las mujeres jóvenes a emplearse y permanecer en ocupaciones de

los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas;

- desarrollen, promuevan y pongan en práctica aprendizajes de calidad y otras formas de capacitación en el medio laboral, a fin de asegurar que estos mecanismos de formación estén integrados en las estrategias de desarrollo de los recursos humanos aplicadas por las empresas, respondan a las necesidades de mujeres y hombres, y permitan que los trabajadores y las empresas se beneficien del aprendizaje experimental y la adquisición de competencias pertinentes;
- desarrollen y pongan en práctica políticas y sistemas inclusivos que reconozcan el aprendizaje anterior y otras competencias adquiridas y revaloricen los aprendizajes informales, así como los programas para fortalecer las competencias laborales básicas y esenciales, en colaboración con la Organización de las Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el programa Generation Unlimited, alianza liderada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF);
- diseñen y pongan en práctica iniciativas específicas para mejorar el acceso al aprendizaje, especialmente para los jóvenes y las personas en situaciones vulnerables, ofreciendo actividades de divulgación, de formación adaptada a las necesidades de grupos específicos, de asesoramiento, de orientación profesional y vocacional, de búsqueda de empleo y de medidas de apoyo posteriores a la formación.

152. A nivel mundial, la OIT:

- producirá un marco revisado sobre las competencias laborales básicas, incluidas las competencias digitales y las competencias fundamentales para la empleabilidad, en colaboración con la UNESCO, el UNICEF, la

Unión Internacional de Telecomunicaciones y otros interlocutores;

- preparará informes analíticos sobre los aprendizajes, como antecedentes para la discusión normativa sobre este tema que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2021 y 2022;
- generará conocimiento y preparará herramientas de alcance mundial sobre: i) la formación y los aprendizajes en el entorno laboral, la integración de la orientación profesional y la educación técnica en los programas de enseñanza y formación, y el uso de herramientas digitales innovadoras; ii) la puesta en práctica efectiva de los sistemas e iniciativas sobre transmisión y reconocimiento de competencias, con inclusión de la aplicación del proyecto experimental de reconocimiento mutuo de competencias para los trabajadores migrantes de los países miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, y iii) la inclusión social y la igualdad de género en los sistemas de competencias laborales y de aprendizaje permanente;
- diseñará programas de capacitación a nivel mundial y regional centrados en la gestión de las instituciones locales de educación y formación técnica y profesional, en colaboración con el CINTERFOR y el Centro de Turín, prestando especial atención a África y América Latina y el Caribe, y focalizados también en los aprendizajes de calidad y el reconocimiento del aprendizaje previo;
- pondrá en práctica programas de promoción de alianzas sobre las competencias y la migración, a nivel regional y en algunos corredores de migración específicos, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones y la UNESCO.

Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo

153. Históricamente, el camino hacia una verdadera igualdad en el mundo del trabajo ha estado sembrado de dificultades. Para superarlas, se han debido contraer muchos compromisos internacionales y adoptar leyes y políticas específicas en todo el mundo, esfuerzos que han aportado mejoras tangibles a la vida de muchas personas. Aun cuando el imperativo social y económico de construir un mundo laboral inclusivo está hoy claramente documentado y es ampliamente reconocido, sigue vigente la

necesidad de establecer un programa de transformación y de emprender acciones más aceleradas para conseguir que la igualdad en el mundo del trabajo sea una realidad para todos.

Desafíos actuales

154. A pesar de los avances conseguidos en algunas áreas, como la reducción de los desequilibrios en cuanto al nivel educativo, no hay lugar para la autocomplacencia, ya que el progreso

hacia la igualdad en el mundo del trabajo parece estar estancado y, en algunos casos, revertirse. Las personas que son objeto de formas múltiples y transversales de discriminación se están quedando aún más rezagadas. Las iniciativas emprendidas a nivel nacional para promover la igualdad de género y una concepción más amplia de la igualdad de oportunidades han tenido un impacto limitado cuando están fragmentadas y descoordinadas.

155. Las nuevas investigaciones y datos de la OIT, por ejemplo, en el contexto de la iniciativa de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo, conforman un importante corpus que ha contribuido a avanzar hacia la formulación de un programa mensurable de transformación en aras de la igualdad. En la actualidad, se dispone de muchos más conocimientos sobre las causas de las brechas de género en el mundo del trabajo y sobre las respuestas necesarias para colmarlas. La nueva definición del concepto estadístico de «trabajo», incluida en la resolución histórica adoptada por la 19.ª CIET (2013) arrojó luz por primera vez sobre lo que hasta entonces era invisible: el trabajo no remunerado. Muchos Estados Miembros están integrando estas nuevas normas estadísticas en sus encuestas, lo que hace posible que la producción de bienes y servicios para uso propio, la economía del cuidado y el trabajo voluntario tengan hoy un impacto en la formulación de políticas.

156. Los estudios efectuados por la OIT muestran que la mayoría de las mujeres aspiran a un empleo remunerado, pero también que las brechas de género siguen presentes en los ámbitos del empleo, el emprendimiento, las remuneraciones y el liderazgo, a lo que se suma una penalización adicional por motivo de maternidad, lo que contrasta con la prima salarial que se otorga por paternidad. Más del 70 por ciento de los hombres tienen empleo, en comparación con el 45 por ciento de las mujeres, y a las mujeres se les paga en promedio un 20 por ciento menos que a los hombres con un nivel educativo similar. Además, las mujeres ocupan sólo el 27 por ciento de los puestos de gestión y dirección, proporción que apenas ha cambiado en los últimos treinta años. En los sectores y ocupaciones donde predominan las mujeres se registran graves déficits de trabajo decente, y la segregación ocupacional está firmemente arraigada; por otra parte, en los países de bajos ingresos sólo el 8 por ciento de las mujeres que trabajan tienen un empleo formal. Las mujeres realizan más del 75 por ciento del trabajo del cuidado no remunerado, proporción que es casi idéntica en los sectores de los cuidados remunerados. Las normas sociales continúan reforzando el papel de la mujer como prestadora de cuidados, y el del hombre como sostén de la familia. Las mujeres que trabajan como cuidadoras

tienen más probabilidades de quedar excluidas de la fuerza laboral, y cuando consiguen una ocupación trabajan menos horas, a menudo por cuenta propia o en empleos informales, y por lo general tienden a carecer de protección social. La escasa valoración del trabajo de los cuidadores se traduce en el pago de salarios promedio más bajos en los distintos subsectores de la economía del cuidado, y en el mayor grado de exposición a la violencia y el acoso que pesa sobre estos trabajadores.

157. Para ciertos grupos, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas, las personas que viven con el VIH, las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), los migrantes y otras personas especialmente vulnerables a la discriminación, el progreso hacia la igualdad ha sido insuficiente. Estos grupos presentan tasas de empleo más bajas que el resto de la población, están sobrerrepresentados en la economía informal y sus posibilidades de formación y perspectivas de carrera son limitadas. Su grado de exposición a la violencia y el acoso y las malas condiciones de trabajo suele ser elevado, y a menudo carecen de voz en los procesos de toma de decisiones. Los pueblos indígenas y tribales y las mujeres empleadas en la economía rural no gozan de un acceso equitativo a los recursos productivos, en particular la tierra, apenas ejercen un control sobre ellos, y tienen un acceso más restringido a los recursos financieros, la tecnología y los mercados. Estas dificultades se ven exacerbadas por el impacto del cambio climático y el deterioro ambiental.

Cambios necesarios

158. Para poder maximizar los beneficios sociales y económicos de la inclusión («el dividendo de la diversidad»), es esencial adoptar un enfoque centrado en las personas. Es necesario crear un entorno propicio, que se asiente en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ser eficaz, este enfoque debería no sólo garantizar la prohibición de la discriminación en sus múltiples formas, sino también valorar y fomentar proactivamente la igualdad y la inclusión. El aprovechamiento de la tecnología y las nuevas oportunidades de empleo para promover la igualdad de género y extender la igualdad de oportunidades a todos debería convertirse en un objetivo explícito de las políticas cuyo cumplimiento entrañaría, entre otras cosas, movilizar a las personas y prestarles apoyo en el curso de las transiciones laborales, asegurar la accesibilidad a los recursos y promover el aprendizaje permanente. Las mujeres y los hombres también deben poder ejercer una mayor influencia y disponer de más opciones en cuanto a

la organización del tiempo de trabajo a fin de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida privada, lo que puede mejorar el rendimiento de los trabajadores a título individual y de la empresa en su conjunto.

159. Para promover un programa de transformación que permita alcanzar la igualdad de género, hay que conseguir que se admita la existencia de un vínculo entre el trabajo del cuidado no remunerado y el trabajo remunerado, y que esa situación se resuelva reconociendo, reduciendo y redistribuyendo el trabajo del cuidado no remunerado, y atendiendo las necesidades de compensación y de representación de los trabajadores del cuidado. Esto implica que hay que invertir de manera integral en la economía del cuidado, que abarca todas las formas de trabajo del cuidado, lo cual beneficiará tanto a los trabajadores no remunerados como a los remunerados. Un programa de transformación también requiere que el valor del trabajo se determine y remunere de manera más equitativa, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

160. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo también es indispensable para lograr la igualdad de oportunidades, hacer respetar la dignidad de las personas, fomentar relaciones armoniosas y productivas en el trabajo, y promover empresas sostenibles. Todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de cometer actos de violencia y acoso, y esforzarse por prevenirlos y combatirlos. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación núm. 206 que lo complementa brindan una orientación sin parangón a nivel internacional sobre la forma de lograr este objetivo, y ofrecen a los mandantes de la OIT una base de movilización para asumir el liderazgo en este ámbito.

161. Se necesitan medidas integradas y específicas para respaldar a grupos particulares, como los que han sido discriminados históricamente por motivos de discapacidad, identidad indígena o tribal, pertenencia étnica, estado serológico respecto al VIH, orientación sexual e identidad de género, y situación migratoria, prestando especial atención a las mujeres en cada uno de estos grupos, ya que suelen ser las que quedan más postergadas. Un mundo del trabajo inclusivo y ambientalmente sostenible debe empoderar a los pueblos indígenas y tribales, cuyos conocimientos tradicionales pueden contribuir de manera decisiva a la construcción de economías bajas en carbono.

162. El diálogo con los mandantes de la OIT y la formación de alianzas con instituciones y actores clave, incluso dentro del sistema de las Naciones Unidas, permitirán movilizar los conocimientos y

recursos para fortalecer nuestra acción y catalizar nuestra capacidad para influir en las políticas. La OIT seguirá colaborando con ONU Mujeres y otros organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, así como con otros interlocutores, incluso en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), el Grupo Principal de los Pueblos Indígenas para el Desarrollo Sostenible, la Alianza de Naciones Unidas con los Pueblos Indígenas, ONU-Agua, la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, y actuará como copatrocinador del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

Riesgos y medidas de mitigación

163. El compromiso político y el liderazgo insuficientes a nivel nacional, la fragmentación de las responsabilidades entre los ministerios, la falta de integración de las estrategias en materia de igualdad de género y no discriminación y la ausencia de estrategias específicas frenan el progreso hacia la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y trato para todos en el mundo del trabajo. La OIT realizará actividades de promoción y emprenderá estudios y servicios de asistencia basados en datos empíricos, a fin de propiciar el compromiso y debates con conocimiento de causa. También potenciará la capacidad de la Oficina para cumplir sus funciones, recurriendo a métodos de colaboración y asegurando el uso estratégico de los recursos, y efectuando el seguimiento continuo de sus avances en cuanto a la integración generalizada de las consideraciones de género y otros planes de acción.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 6.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover inversiones en la economía del cuidado y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares

164. Debido a los cambios demográficos, la demanda de empleo en el sector de los cuidados es cada vez mayor, así como la necesidad de contar con políticas en ese ámbito, en particular en relación con la atención infantil y los cuidados a largo plazo. La realización de inversiones en la economía del cuidado debe convertirse en un objetivo explícito de las políticas relativas al empleo, las cuestiones macroeconómicas, las cuestiones sectoriales, la migración laboral interna e internacional y la protección social. Los Estados Miembros, con el apoyo de la OIT, pueden

progresar en este campo: 1) aplicando políticas de transformación en el ámbito de los cuidados, incluida la prestación de servicios públicos de cuidados de buena calidad, que fomenten un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares; 2) promoviendo inversiones en políticas para el sector de los cuidados, y demostrando su viabilidad y beneficios, y 3) fortaleciendo la protección laboral, las condiciones de trabajo decentes, incluida la transición a la economía formal, y el derecho a organizarse y negociar colectivamente para los trabajadores de la economía del cuidado.

165. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- determinen las necesidades de atención de las poblaciones destinatarias; y evalúen y promuevan inversiones en la economía del cuidado, incluso en la infraestructura pertinente para la prestación de cuidados y mediante la creación de oportunidades de empleo decente directamente en los sectores de la economía del cuidado e indirectamente en otros sectores;
- desarrollen su capacidad fiscal, reglamentaria y técnica para diseñar, financiar y poner en práctica políticas de atención inclusivas, que abarquen las licencias y protecciones de maternidad, paternidad y parentales en general, los servicios de atención a personas y las prestaciones de la protección social relacionadas con los cuidados;
- mejoren su capacidad estadística para medir la carga de trabajo total, tanto en actividades remuneradas como en las no remuneradas, incluso mediante la incorporación de módulos simples sobre el uso de tiempo en las encuestas existentes de la población activa;
- diseñen programas, a través del diálogo social, para subsanar los déficits de trabajo decente en la economía del cuidado, particularmente entre los trabajadores de la salud, los docentes y las trabajadoras y trabajadores domésticos, con inclusión de los trabajadores migrantes de la economía del cuidado;
- aumenten la capacidad de los interlocutores sociales para contribuir al desarrollo y la implementación de políticas que prevean un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

166. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará una base de conocimientos que servirá para documentar las leyes, políticas y prácticas relacionadas con los cuidados y preconizar un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, y elaborará una guía sobre

políticas de transformación en materia de cuidados, destinada a las organizaciones de trabajadores;

- elaborará herramientas y materiales para apoyar una campaña mundial de promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo más pertinentes para la igualdad de género, como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
 - diseñará un conjunto de soluciones innovadoras y herramientas técnicas para apoyar a los mandantes en el desarrollo de sus planes de inversión en la economía del cuidado, que redunden en beneficio de su fuerza laboral, y también en el diseño y financiación de políticas integrales sobre la prestación de cuidados, incluidos los servicios de licencia y cuidado familiares y los vínculos con los sistemas nacionales de protección social, que se complementarán con una guía para los interlocutores sociales;
 - proporcionará mejores orientaciones, herramientas y actividades de formación para facilitar la medición del trabajo remunerado y el no remunerado, en consonancia con las normas estadísticas más recientes, a fin de evaluar la situación en cuanto a la prestación de servicios del cuidado y al impacto de las políticas;
 - impartirá programas de formación para los mandantes de la OIT, en colaboración con el Centro de Turín, a fin de promover políticas de transformación en materia de cuidados, con inclusión de estrategias para invertir en la economía del cuidado y permitir un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.
- **Producto 6.2. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las políticas y estrategias destinadas a promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**

167. Con frecuencia, a diferencia de los hombres, las mujeres suelen encontrar trabajo en una gama más reducida de ocupaciones y sectores, que a menudo se caracterizan por una baja remuneración, una escasa consideración social y

la exposición a actos de violencia y acoso. Tal segregación laboral puede arraigarse aún más como consecuencia de las desigualdades en el acceso a subsectores estratégicos y emergentes, en particular en los sectores digital y de la economía ecológica. En consecuencia, todo programa de transformación que pretenda alcanzar la igualdad de género debe proponerse no sólo abolir las leyes, políticas y prácticas discriminatorias, sino también desarrollar y fortalecer aquéllas que promuevan activamente la igualdad sustantiva en el mundo del trabajo y el empoderamiento de las mujeres, en particular por lo que se refiere a la garantía de una remuneración igual por un trabajo de igual valor, a la transición a la economía formal, al acceso a sectores laborales no tradicionales y emergentes, y a entornos de trabajo libres de violencia y acoso.

168. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- fortalezcan su capacidad para utilizar datos y metodologías apropiados que les permitan identificar, medir y combatir eficazmente las desigualdades de género en el mercado laboral, incluidas las disparidades que existen en el empleo, la remuneración, la posición jerárquica y la protección social;
- desarrollen y fortalezcan leyes, políticas y procesos que sean útiles para reducir efectivamente las brechas de género, y ayuden a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a participar en dichos procesos;
- formulen y respalden planes de acción para lograr un mejor equilibrio en la participación respectiva de las mujeres y los hombres en los sectores y ocupaciones donde predominen unas u otras, y promuevan la igualdad en el acceso al empleo en los sectores emergentes y en los puestos de dirección;
- formulen hojas de ruta regionales y tomen medidas específicas para promover el empoderamiento social y económico de las mujeres, ocupándose especialmente de la situación en la economía rural.

169. A nivel mundial, la OIT:

- formulará orientaciones y diseñará herramientas para apoyar el suministro de datos, en consonancia con las normas estadísticas internacionales adoptadas recientemente, a fin de hacer posible el seguimiento de las brechas de género con respecto a las oportunidades de trabajo decente;
- enriquecerá la base de conocimientos sobre equidad salarial, en particular con el establecimiento de un marco y un proceso comunes para medir la brecha salarial de género;

- seguirá incorporando nuevos miembros a la EPIC e intensificando el diálogo sobre políticas y el intercambio de conocimientos *inter pares* en ese marco, en asociación con la OCDE y ONU Mujeres;
- establecerá, en colaboración con el Centro de Turín, una plataforma digital para el conocimiento y la formación, a fin de potenciar la capacidad de los mandantes de la OIT para luchar contra la discriminación y promover el empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo;
- elaborará productos de conocimiento sobre buenas prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que deseen trabajar en sectores estratégicos y emergentes, y para alcanzar un mejor equilibrio entre las proporciones respectivas de los hombres y mujeres en los sectores y ocupaciones en que predominen unos u otras, lo que incluye solventar el problema de la violencia y el acoso por motivos de género.

□ **Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular leyes, políticas y medidas con perspectiva de género que permitan asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**

170. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo atentan contra la dignidad de los trabajadores y otras personas, incluidas las que ejercen la autoridad, las obligaciones o las responsabilidades de un empleador. Tales comportamientos son incompatibles con el trabajo decente y constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y la existencia de entornos de trabajo seguros, saludables y productivos. La violencia y el acoso son exacerbados por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y la transformación de la organización del trabajo que se observan en la actualidad, así como por la persistencia de las desigualdades.

171. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo complementa proporcionan un marco claro para la acción. Allanar el camino para su rápida ratificación y su aplicación efectiva es importante a fin de mantener el interés y la dinámica que condujeron a su adopción. Con el fin de apoyar a los Estados Miembros para que ratifiquen el Convenio núm. 190 es necesario centrarse en la ampliación de la base de conocimientos sobre la naturaleza y el alcance de las diversas dimensiones y formas de la violencia y el acoso, revisar los marcos y prácticas de regulación pertinentes, identificar las buenas prácticas y apoyar el desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT.

172. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- ratifiquen el Convenio núm. 190 y lo apliquen junto con la Recomendación núm. 206 que lo complementa;
- examinen las políticas, leyes, estrategias e intervenciones nacionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el fin de detectar las brechas y oportunidades de mejora en conformidad con el Convenio núm. 190;
- formulen y apliquen, a través del diálogo social, planes inclusivos, integrados y con perspectiva de género para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- incrementen su capacidad y la de otros actores pertinentes a fin de prevenir y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso en la economía informal, prestando especial atención a los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en que la exposición a la violencia y el acoso es mayor, y a los grupos que están afectados de forma desproporcionada por la violencia y el acoso.

173. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará herramientas y materiales para apoyar las actividades de sensibilización y una campaña mundial de promoción de la ratificación del Convenio núm. 190 y su aplicación, así como la aplicación de la Recomendación núm. 206;
- evaluará la disponibilidad actual de datos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el fin de desarrollar una metodología nueva y coherente que permita medir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- enriquecerá la base de conocimientos sobre la legislación, su aplicación y las medidas correctivas, así como sobre las buenas prácticas en el lugar de trabajo relativas a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, con inclusión de las que amparen a los grupos particularmente vulnerables a la violencia y el acoso;
- pondrá en práctica, en colaboración con el Centro de Turín, una estrategia de formación y comunicación que incluya una plataforma digital para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas, a fin de proporcionar un acceso fácil a los productos de aprendizaje, investigación e información y un «foro mundial de aprendizaje» para prevenir y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

□ **Producto 6.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las leyes, políticas y medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables**

174. La discriminación, la estigmatización y las barreras conexas son en parte responsables de los malos resultados que se registran en el mercado laboral en lo que respecta a las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas, las personas que viven con el VIH, los trabajadores LGBTI y otras personas en situaciones vulnerables. En comparación con el resto de la población, estos grupos experimentan tasas más altas de inactividad económica, subempleo, desempleo e informalidad, mientras que sólo consiguen remuneraciones reducidas y empleos de baja calidad, sin protección social. Para abordar estos problemas de manera eficaz, es necesario: mejorar la base de conocimientos sobre las diversas dimensiones de la discriminación, incluida la violencia y el acoso, que perjudica a las personas en situaciones vulnerables, y sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión; promover marcos regulatorios sólidos, combinando enfoques tradicionales e innovadores; y estudiar el impacto y las oportunidades que los cambios actuales en el mundo del trabajo, incluidos los relacionados con el cambio ambiental, climático y tecnológico, pueden entrañar para las personas en situaciones de vulnerabilidad.

175. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- fortalezcan y apliquen las leyes, políticas, instituciones y medidas que puedan garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato para las personas en situaciones vulnerables, y promuevan la inclusión, por ejemplo mediante la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso de conformidad con el Convenio núm. 190;
- diseñen y apliquen políticas y estrategias específicas para las personas con discapacidad y otras destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad en las normativas del mundo del trabajo, en colaboración con las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- mejoren la recopilación y el análisis de datos, incluso mediante el desglose de las estadísticas del mercado laboral según el estado de discapacidad;

- diseñen y apliquen políticas y programas sobre el VIH y el sida en el mundo del trabajo, basándose en el ejercicio de derechos y prestando especial atención a la prevención, la no discriminación, el diagnóstico precoz gracias a la orientación y las pruebas de detección voluntarias y confidencial, y un mejor acceso a los regímenes de protección social que cubran el problema del VIH;
 - establezca o refuerce mecanismos, instituciones y marcos legislativos que garanticen la consulta y participación de los pueblos indígenas y tribales, y su empoderamiento económico, a través de la aplicación efectiva del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).
- 176.** A nivel mundial, la OIT:
- pondrá a disposición de los interesados herramientas y orientaciones basadas en la web para facilitar la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 169;
 - desarrollará conocimientos, redes y alianzas, incluso mediante el apoyo y el fortalecimiento de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, en particular sobre los derechos de las personas con discapacidad en la economía verde y la economía digital;
 - mejorará los conocimientos, datos y herramientas sobre la discriminación, la protección social y las medidas de prevención en relación con el VIH, con inclusión de la orientación y las pruebas de detección voluntarias y confidenciales, de conformidad con la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200);
 - elaborará productos de conocimiento sobre buenas prácticas para promover la diversidad y la inclusión como prioridad estratégica para las empresas, y mejorará la cultura en el lugar de trabajo y el acceso a la igualdad de oportunidades;
 - pondrá en práctica, en colaboración con el Centro de Turín, un programa de gestión y aprendizaje del cambio centrado en el género, la igualdad, la diversidad y la inclusión, a fin de potenciar la capacidad de los mandantes de la OIT para abordar estos problemas de manera integrada.

Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos

177. Las condiciones de trabajo y la vida laboral de millones de personas de todo el mundo han mejorado notablemente. El mayor reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva han ayudado a que se escuche la voz de los trabajadores. La prevalencia del trabajo infantil se ha reducido significativamente, las horas de trabajo anuales han disminuido, los salarios promedio han aumentado y un mayor número de mujeres tienen un empleo asalariado. Los avances tecnológicos han permitido que muchas personas puedan trabajar cuando y donde quieran, y que trabajadores con responsabilidades familiares y personas con discapacidad puedan obtener ingresos.

Desafíos actuales

178. A pesar de los notables progresos logrados, las transformaciones estructurales que se están produciendo en el mundo del trabajo están generando nuevos desafíos que se suman a los ya existentes y dificultan la consecución de la justicia social.

179. Para demasiadas personas, la libertad sindical y de asociación, el derecho a una negociación colectiva efectiva, la no discriminación y la igualdad siguen siendo una realidad remota. Alrededor de 152 millones de niños y niñas todavía realizan trabajo infantil y 25 millones de personas realizan trabajos forzados. Cada año, 2,78 millones de trabajadores mueren a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales, y los riesgos psicosociales están aumentando. La violencia y el acoso relacionados con el trabajo están muy extendidos y afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas. Los salarios bajos y las largas jornadas laborales siguen siendo la realidad de millones de trabajadores que tienen dificultades para llegar a fin de mes.

180. Los cambios en los modelos empresariales y de producción, la aparición de múltiples modalidades de trabajo y la transformación digital han creado nuevas oportunidades y han planteado nuevos desafíos, como los relacionados con la protección de la privacidad y de los datos personales. Algunos trabajadores, en particular los trabajadores migrantes y los trabajadores en la economía informal, experimentan estos problemas con especial intensidad.

Cambios necesarios

181. Para abordar con eficacia estos desafíos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían respetarse de manera universal como bases del trabajo decente y del crecimiento inclusivo. Al asegurar condiciones equitativas para los países y empresas, se favorece la competencia leal y la sostenibilidad de las empresas. Estos principios y derechos sólo serán una realidad para todos si se acelera la reducción del trabajo infantil y del trabajo forzoso, en particular mediante una estrategia integrada en pro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como solicitó la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.^a reunión (2017). Se requieren medidas más enérgicas para lograr que el principio y derecho fundamental en el trabajo de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva se integre en la legislación y las prácticas nacionales en todo el mundo, y que los más necesitados tengan poder de expresión y de representación.

182. Aun siendo una condición indispensable, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es suficiente para producir y sostener mejoras en la vida laboral de todos los trabajadores y asegurar una distribución equitativa de los frutos del progreso entre todos. Las personas deben percibir una remuneración adecuada por su trabajo, disponer de tiempo suficiente para estar con sus familias y comunidades, y trabajar en un ambiente saludable y seguro. Para ello, es necesario fortalecer las instituciones del trabajo, en particular fijando salarios mínimos adecuados (establecidos por ley o negociados) y límites máximos al tiempo de trabajo y garantizando la seguridad y salud en el trabajo. Lograr condiciones de trabajo seguras y saludables es fundamental para el trabajo decente y la sostenibilidad de las empresas. Además, unas condiciones de trabajo decentes también constituyen una protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

183. Para que la protección de los trabajadores sea eficaz, debe ser inclusiva y abarcar a todas las personas que trabajan. Hay 2 000 millones de trabajadores en la economía informal, de los que 671 millones son asalariados. Facilitar la transición de estos trabajadores a la economía formal, asegurando al mismo tiempo la mejora de sus medios de sustento durante dicha transición, es crucial para lograr el objetivo del trabajo decente para todos. El trabajo decente también debería ser una realidad para los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, especialmente en aquellas en las que la protección es desigual y a menudo inadecuada. Para lograrlo, es necesario garantizar, en la legislación y en la práctica, la protección contra la discriminación y el acceso a la

libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Por ejemplo, es necesario subsanar los errores en la clasificación de los empleos mediante el cumplimiento efectivo de la legislación, a fin de reafirmar la continua pertinencia de la relación de trabajo. Asimismo, los salarios y otras condiciones de trabajo deben fijarse mediante el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, teniendo en cuenta las necesidades legítimas tanto de los trabajadores como de los empleadores.

184. Para acceder a la protección laboral, los trabajadores migrantes enfrentan dificultades añadidas y diversas, que requieren respuestas específicas. Se estima que hay alrededor de 164 millones de trabajadores migrantes — la mitad de ellos, mujeres — y es probable que su número crezca, en vista de los cambios demográficos que se están produciendo y como consecuencia del cambio climático. Se necesitan instituciones del trabajo más inclusivas para velar por la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y la protección efectiva de sus derechos y sus condiciones laborales. Las políticas del mercado de trabajo y en materia de migración deberían coordinarse mejor para poder suplir las carencias de mano de obra, asegurándose al mismo tiempo que se proporcionen condiciones de trabajo decentes a los trabajadores, tanto nacionales como migrantes. Deben establecerse marcos de migración laboral equitativos y eficaces, mediante el diálogo social y la cooperación intergubernamental a nivel nacional y transnacional, para asegurar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, prevenir las vulneraciones de derechos humanos y el dumping social, y promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Riesgos y medidas de mitigación

185. Aunque hay un reconocimiento generalizado de la magnitud de los desafíos existentes a fin de asegurar la protección en el trabajo para todos y de la importancia de abordar las causas fundamentales de estos desafíos, también se dan casos de incoherencia en las políticas y de compromiso político insuficiente para acordar medidas y soluciones eficaces y eficientes. Ciertos factores económicos, demográficos y ambientales externos aumentan la presión sobre los mercados de trabajo, con consecuencias que afectan de manera desproporcionada a las personas que se encuentran en las situaciones más vulnerables. La OIT llevará a cabo actividades de promoción e investigación basada en datos empíricos y reforzará su capacidad de prestación de servicios mediante métodos de trabajo colaborativos, que incluirán el establecimiento de una plataforma de

diálogo social. Los programas y la asistencia técnica de la OIT tendrán por objetivo asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores e incluirán medidas específicas para abordar las necesidades de los más vulnerables.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

□ Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

186. Millones de trabajadores y empleadores viven en países que todavía no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En muchos de ellos las discriminaciones persisten y los avances en la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso se han ralentizado en los últimos años. Por ello, se promoverá la aplicación, a nivel sectorial y por países, de una estrategia integrada con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que demuestre su naturaleza interdependiente, tal como se dispone en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. Al mismo tiempo, se redoblarán los esfuerzos destinados a lograr la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98. Con el objetivo de acelerar la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, se promoverá la aplicación a mayor escala de respuestas eficaces, se pondrán a prueba nuevas soluciones y se revisarán y adaptarán las herramientas existentes, en el contexto de la coordinación de las actividades de la OIT en todo el sistema de las Naciones Unidas, en vista de la resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la que se declara el año 2021 como Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

187. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- establezcan políticas, planes de acción y marcos jurídicos más sólidos para promover la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y acabar con la discriminación en el trabajo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, aplicando enfoques integrados con respecto al cumplimiento de estos principios y derechos fundamentales y con la cooperación eficaz de los interlocutores sociales;

- ratifiquen los convenios fundamentales, en especial los Convenios núms. 87 y 98 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, detecten lagunas específicas en la legislación y la práctica y hallen soluciones innovadoras para colmarlas, aprovechando los nuevos estudios estadísticos relacionados con el indicador 8.8.2 de los ODS sobre los derechos laborales, en el marco de la estrategia común para toda la Oficina dirigida a lograr la ratificación universal;
- produzcan mejores datos y conocimientos sobre la prevalencia de las violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre las respuestas eficaces para combatirlas, que incluyan datos desglosados por sexo, mediante la aplicación de las últimas resoluciones y directrices sobre las estadísticas del trabajo infantil y del trabajo forzoso y sobre los indicadores de los ODS conexos;
- fortalezcan las instituciones y las alianzas destinadas a proteger los principios y derechos fundamentales de los trabajadores en las principales cadenas de suministro, tanto nacionales como mundiales, prestando una atención especial a las cadenas de suministro de la confección y el algodón, la minería y la agricultura, en particular mediante análisis, políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- erradiquen el trabajo infantil y el trabajo forzoso en los países pioneros dentro de la Alianza 8.7, mediante alianzas de colaboración nacionales más estrechas en el marco de la Alianza 8.7 y a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso (IPEC+), que es un programa de referencia de la OIT, y logren el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el sector de la confección a nivel mundial, mediante la aplicación a mayor escala del programa de referencia *Better Work*;
- protejan a los trabajadores, en los países afectados por conflictos, desastres naturales y otras emergencias humanitarias, frente a las violaciones de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante intervenciones específicas y que tengan en cuenta las cuestiones de género.

188. A nivel mundial, la OIT:

- actualizará las orientaciones y herramientas en materia de políticas, adaptándolas a los cambios del entorno, para prestar asistencia a los mandantes en la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales, sustentándose en buenas prácticas;

- preparará nuevos informes y estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil, basándose en los informes anuales relativos al indicador 8.7.1 de los ODS, que se incorporarán a la base de datos ILOSTAT, y sobre el trabajo forzoso, con arreglo a las últimas resoluciones y directrices adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo; y elaborará y pondrá a prueba diversas metodologías para recopilar datos sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación;
- seguirá fortaleciendo el compromiso internacional con la aplicación de medidas concretas y evaluará los avances realizados, en el contexto de la próxima conferencia mundial sobre la erradicación sostenida del trabajo infantil y del trabajo forzoso (2021) y el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (2021), en colaboración con otros miembros de la Alianza 8.7;
- llevará a cabo investigaciones sobre la contribución de las disposiciones laborales incluidas en los acuerdos comerciales al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se solicita en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2017, prestando una atención especial a las industrias intensivas en mano de obra, las cadenas de suministro, las cuestiones de género y los trabajadores que pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, como los trabajadores migrantes;
- fomentará el diálogo sobre tendencias, experiencias y recomendaciones de políticas en relación con el futuro del trabajo en las industrias intensivas en mano de obra y en las cadenas mundiales de suministro de la confección y el algodón, la minería y la agricultura, prestando una atención especial a la coherencia entre las políticas.

□ **Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr condiciones de trabajo seguras y saludables**

189. Los riesgos laborales persistentes y de larga data, los riesgos psicosociales — incluidos los derivados de la violencia y el acoso — y los nuevos factores de riesgo — como los relacionados con el cambio climático, la tecnología, los cambios demográficos y la organización del trabajo — dan lugar a un gran número de accidentes de trabajo mortales y no mortales y enfermedades profesionales, que tienen graves consecuencias humanas, económicas y sociales. Para avanzar en la construcción de una cultura de prevención con una perspectiva de género, a fin de lograr empresas más saludables y productivas, y reducir

la presión sobre los costos de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se requiere un enfoque centrado en las personas, participativo e integral a nivel mundial y nacional y en los lugares de trabajo. Este enfoque debería: a) abarcar todas las infraestructuras de los sistemas nacionales de SST; b) integrar la SST en los marcos nacionales de desarrollo; c) fortalecer las sinergias con los sistemas de salud pública, en particular en la prevención de las enfermedades no transmisibles; d) ampliar la cobertura de la SST para abarcar a todos los trabajadores; e) promover sistemas sólidos de gestión de la SST en el lugar de trabajo, que incluyan los riesgos psicosociales, especialmente los derivados de la violencia y el acoso, y f) promover el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Programa de referencia Safety + Health for All (Seguridad y salud para todos) y su Fondo Visión Cero serán una importante plataforma para la realización de actividades en los países y a escala mundial. Como seguimiento de la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, la Oficina también preparará otras propuestas que someterá a la consideración del Consejo de Administración, para la inclusión de la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

190. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- ratifiquen las normas internacionales del trabajo en materia de SST, en particular 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) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y adopten una legislación eficaz en materia de SST, de conformidad con las normas ratificadas, como base para la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud;
- desarrollen políticas y programas nacionales para fortalecer los sistemas y las infraestructuras nacionales de SST con el objeto de mitigar los riesgos persistentes y emergentes relacionados con la SST, en particular impulsando la investigación sobre los riesgos emergentes; mejorando los sistemas de información y notificación y los datos relativos a la SST; fortaleciendo la capacidad de los profesionales en materia de SST e integrando la SST en la educación y la formación técnica y profesional; compartiendo buenas prácticas sobre legislación innovadora en materia de SST; reforzando la promoción de la salud en el mundo del trabajo; desarrollando

programas estratégicos específicos para el control del cumplimiento de las normas, y reforzando las capacidades de los servicios de inspección del trabajo;

- establezcan una colaboración interministerial para favorecer la coherencia entre las políticas y los programas nacionales que se ocupan de la SST, especialmente entre los ministerios de trabajo, salud y medio ambiente, para gestionar cuestiones como las enfermedades profesionales, la seguridad de las sustancias químicas, el medio ambiente y el cambio climático;
- promuevan la adopción de sistemas integrales de gestión de la SST en el lugar de trabajo que integren la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, incluidos los derivados de la violencia y el acoso y las nuevas modalidades de trabajo;
- fortalezcan sus capacidades institucionales, en particular las de los institutos de SST y los servicios de salud en el trabajo, y colaboren con los institutos académicos para gestionar de manera más eficaz los riesgos persistentes y emergentes para la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo.

191. A nivel mundial, la OIT:

- fortalecerá las redes y las alianzas mundiales y regionales para lograr una divulgación más amplia y una prevención más eficaz, por ejemplo, mediante la organización del XXII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Toronto, octubre de 2020), una campaña mundial para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y actividades conjuntas con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Asociación Internacional de la Seguridad Social;
- llevará a cabo investigaciones y elaborará resúmenes orientados a la formulación de políticas e informes sobre los nuevos riesgos, incluidos los derivados del impacto de la tecnología, las nuevas formas de trabajo y los riesgos psicosociales, así como los riesgos en la economía informal;
- realizará las labores preparatorias para la posible inclusión de la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT;
- desarrollará nuevas metodologías de recopilación de datos sobre SST para el establecimiento de métodos estadísticos acordados internacionalmente que se puedan adoptar en el futuro, al tiempo que seguirá recopilando y difundiendo datos sobre los accidentes de trabajo basándose en el indicador 8.8.1 de los ODS;

- preparará un nuevo plan de acción sobre las sustancias químicas en el mundo del trabajo, así como directrices sobre la gestión de los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos, para sustentar el examen en curso de las normas relacionadas con la SST en el contexto del mecanismo de examen de las normas; preparará repertorios de recomendaciones prácticas en el marco de reuniones de expertos sobre seguridad y salud en la construcción y en el sector textil, de la confección, del cuero y del calzado, respectivamente, y preparará directrices conjuntas con la Organización Marítima Internacional sobre la realización de los exámenes médicos de los pescadores;
- reforzará la base de conocimientos sobre la legislación en materia de SST y los sistemas de gestión de la SST, prestando una atención especial a la cuestión de la violencia y el acoso, y facilitará el intercambio de información sobre iniciativas nacionales, sectoriales y en los lugares de trabajo;
- preparará material de capacitación e información sobre buenas prácticas para difundirlos a través de conferencias, talleres y comunidades de práctica en distintos países y mediante el uso de las nuevas tecnologías, como las plataformas en línea, las tecnologías de realidad virtual y aumentada, y diversas técnicas de formación participativa, en colaboración con el Centro de Turín.

□ Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente

192. Millones de trabajadores de todo el mundo, en particular en las cadenas de suministro nacionales o mundiales, siguen percibiendo salarios demasiado bajos para poder satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas o tienen que realizar demasiadas horas extraordinarias para poder llegar a fin de mes. Tal como se solicita en la Declaración del Centenario, deben intensificarse los esfuerzos destinados a establecer o reforzar los sistemas de salarios mínimos, revisar sus niveles, mejorar su coordinación con la negociación colectiva y velar por que proporcionen una protección adecuada a todos los trabajadores asalariados, independientemente de su modalidad contractual. También se necesitan medidas más firmes para aplicar políticas salariales generales que garanticen una distribución equitativa de los beneficios del progreso entre todos. Asimismo, se necesitan medidas que aseguren una regulación eficaz del tiempo de trabajo, para evitar jornadas de trabajo excesivamente largas y promover modalidades de tiempo de trabajo que permitan a

las mujeres y los hombres conciliar mejor su vida laboral y su vida privada, permitiendo al mismo tiempo que los trabajadores y los empleadores puedan acordar soluciones que tengan en cuenta sus necesidades y ventajas respectivas.

193. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- conciben y apliquen sistemas de salarios mínimos adecuados (establecidos por ley o negociados), de conformidad con los principios fundamentales del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y con la conclusión de la discusión acerca del Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos, celebrada por la Comisión de Aplicación de Normas en 2014;
- revisen y ajusten el nivel de los salarios mínimos para asegurar una protección adecuada frente a remuneraciones excesivamente bajas, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos y los datos empíricos conexos o pertinentes;
- refuercen la articulación entre los salarios mínimos (establecidos por ley o negociados) y los salarios fijados mediante convenios colectivos por encima del mínimo establecido, con miras a lograr paulatinamente una mayor igualdad salarial en consonancia con la meta 10.4 de los ODS;
- refuercen las leyes, políticas y medidas relativas a los límites del tiempo de trabajo y su aplicación, prestando una atención especial a los grupos de trabajadores, sectores y tipos de empresas donde existe el riesgo de jornadas laborales excesivamente largas;
- formulen y apliquen, a través del diálogo social, leyes y políticas nacionales que promuevan modalidades de tiempo de trabajo flexibles (por ejemplo, horarios de trabajo variables y semanas de trabajo comprimidas) y otras modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo) que permitan conciliar mejor la vida laboral y la vida privada, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas y las organizaciones, y aseguren un trabajo decente.

194. A nivel mundial, la OIT:

- preparará una nueva edición del *Informe Mundial sobre Salarios*, en el que se presentarán nuevos datos empíricos sobre la idoneidad de los sistemas de salarios mínimos en todo el mundo y sobre los efectos de los salarios mínimos con respecto a la reducción de las desigualdades en la mitad inferior de la distribución salarial;

- convocará una reunión de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, que se celebrará en el primer semestre de 2021, con objeto de llevar a cabo la actualización del importe del salario básico mínimo mensual para los marineros preferentes, que entrará en vigor el 1.º de enero de 2022;
- ampliará la base de conocimientos sobre el tiempo de trabajo y preparará un informe mundial sobre el tiempo de trabajo en todo el mundo, en el que se presentará un análisis estadístico completo de los horarios de trabajo largos, reducidos y muy reducidos y otras cuestiones conexas, que se complementará con un análisis de los horarios de trabajo reales en comparación con los horarios de trabajo preferidos y de los efectos de la adecuación o inadecuación de los horarios en la conciliación entre la vida laboral y la vida privada.

□ **Producto 7.4. Mayor capacidad de los mandantes para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales**

195. Las transformaciones en el mundo del trabajo pueden dar lugar a errores en la clasificación de los empleos que conducen a la erosión de la relación laboral y a nuevas formas de trabajo que no siempre gozan de una protección laboral adecuada. Ello está afectando a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo temporal o el trabajo autónomo económicamente dependiente, así como las nuevas formas de trabajo asociadas a la transformación digital. Para que estos trabajadores puedan disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, se elaborarán enfoques específicos. Los esfuerzos se concentrarán especialmente en combatir los usos indebidos en la clasificación de las modalidades de trabajo, en fortalecer la negociación colectiva y en adaptar los sistemas de protección social. Se estudiará en mayor profundidad la manera de asegurar un trabajo decente para los trabajadores en las plataformas digitales, y se analizarán posibles medidas en materia de políticas para garantizar una mayor protección de la privacidad y los datos de todos los trabajadores. Los trabajadores con empleos informales sufren algunos de los déficits más graves y persistentes en cuanto a protección laboral. En consecuencia, se intensificarán las actividades destinadas a la formalización del trabajo en los hogares, en particular el trabajo doméstico, y del empleo informal en las empresas formales.

196. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- realicen diagnósticos, teniendo en cuenta las cuestiones de género, para evaluar las lagunas en materia normativa y de cumplimiento en la protección laboral de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como las asociadas a la transformación digital;
- adopten políticas, enmiendas legislativas y otras medidas para asegurar una protección adecuada y eficaz de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas;
- realicen diagnósticos, teniendo en cuenta las cuestiones de género, sobre los trabajadores con empleos informales en empresas formales o en hogares, y evalúen la incidencia de este tipo de empleos, las formas de informalidad y los factores determinantes;
- establezcan políticas, leyes y mecanismos de control del cumplimiento integrados o revisen los existentes, para facilitar la transición a la formalidad de los trabajadores con empleos informales en empresas formales o en hogares;
- ratifiquen y apliquen el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y apliquen la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- fortalezcan la capacidad de las organizaciones de trabajadores para proporcionar servicios a los trabajadores domésticos y a aquellos para quienes el hogar es el lugar de trabajo.

197. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo investigaciones sobre formas de fortalecer la protección laboral de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas;
- actualizará los estudios de investigación de la OIT sobre la protección de la privacidad y los datos personales de los trabajadores para apoyar la formulación de recomendaciones en materia de políticas;
- seguirá avanzando en la producción de información estadística sobre las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal en relación con el indicador 8.3.1 de los ODS, y contribuirá a revisar la metodología estadística para capturar la naturaleza cambiante del trabajo informal, que se someterá a la aprobación de la CIET en su próxima reunión, prevista en 2023;

- actualizará el método participativo de la inspección del trabajo en la economía informal, y desarrollará un modelo de estrategias integradas para el control del cumplimiento de las normas a fin de combatir el empleo asalariado informal y los errores en la clasificación de los empleos;
- elaborará informes sobre la incidencia y las implicaciones de tener el hogar como lugar de trabajo y sobre los avances en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos durante el último decenio.

□ **Producto 7.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral, a fin de proteger a los trabajadores migrantes**

198. Los trabajadores migrantes contribuyen al desarrollo económico y social. Sin embargo, a menudo sufren una desigualdad de oportunidades y de trato, carecen de una protección laboral y social adecuadas y son objeto de discriminación, violencia y acoso, incluso durante el proceso de contratación y en todos los eslabones de las cadenas de suministro mundiales y nacionales. Es más probable que trabajen con modalidades de trabajo diversas o en la economía informal. Los cambios demográficos, climáticos y tecnológicos, así como los conflictos, están provocando movimientos migratorios y desplazamientos de trabajadores que plantean nuevos desafíos para la protección de sus derechos laborales y de sus condiciones de trabajo.

199. La OIT profundizará e intensificará su labor en el ámbito de las migraciones laborales internacionales y potenciará su papel de liderazgo para lograr una adopción más amplia de marcos institucionales y de políticas adecuados y la prestación de mejores servicios basados en sólidos datos empíricos, las necesidades del mercado de trabajo, el diálogo social y las normas del trabajo. También se promoverán cambios sistémicos para asegurar que los trabajadores migrantes y los refugiados en todos los niveles de competencias profesionales disfruten de igualdad de trato y puedan acceder a trabajos decentes en sus transiciones vitales.

200. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- formulen y fortalezcan, a través del diálogo social, marcos nacionales, bilaterales, regionales y multilaterales en materia de migración laboral que se basen en los derechos y tengan en cuenta las cuestiones de

género, por ejemplo, mediante la promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes;

- fortalezcan su capacidad, en colaboración con otras partes interesadas, para impulsar eficazmente políticas y servicios en materia de migración laboral que no sean discriminatorios, por ejemplo, mediante el diálogo interregional e intrarregional;
- eliminen el cobro a los trabajadores de comisiones de contratación y costos conexos, prevengan la trata y el trabajo forzoso e impulsen prácticas de contratación más responsables y transparentes, en particular en las cadenas de suministro mundiales y nacionales, mediante marcos de contratación equitativa en varios niveles;
- apoyen la aplicación y difusión de las directrices de la CIET relativas a las estadísticas sobre migración laboral internacional y la metodología para medir los costos de contratación en relación con el indicador 10.7.1 de los ODS;
- apliquen los modelos de intervención y las prácticas operativas de la OIT con respecto a la integración y la reintegración en el mercado de trabajo de los trabajadores migrantes, incluidos los refugiados y las personas desplazadas, y las personas afectadas por el cambio climático que tienen un trabajo o empleo en países distintos al suyo, trabajando en paralelo con las comunidades de acogida.

201. A nivel mundial, la OIT:

- proporcionará orientaciones para la formulación y aplicación de acuerdos laborales bilaterales basados en los derechos, por ejemplo, para promover la contratación equitativa;

- generará y difundirá conocimientos, por ejemplo, análisis sobre las diferencias de remuneración por género y situación migratoria y sobre los efectos de la migración laboral temporal, buenas prácticas con respecto a las medidas destinadas a combatir la migración irregular, formas de mejorar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva para los trabajadores migrantes, y una guía mundial sobre la formulación de políticas en materia de migración laboral;
- elaborará y difundirá orientaciones para los responsables de la formulación de políticas, los especialistas y el sector privado sobre el alcance, el propósito y las implicaciones de las normas internacionales del trabajo relacionadas con los trabajadores migrantes, a fin de disipar ideas erróneas y promover una aplicación eficaz de conformidad con la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión (2017);
- actualizará las estimaciones mundiales y regionales sobre los trabajadores migrantes y la base de datos de estadísticas sobre migración laboral internacional;
- emprenderá actividades conjuntas con otros organismos y partes interesadas a escala internacional y regional, como la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples para la Migración, a fin de ampliar y reforzar la aplicación de los enfoques, herramientas y orientaciones de la OIT en materia de migración laboral y realizar intervenciones mundiales y en los países a través de la Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración.

Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos

202. La seguridad social es un derecho humano y un elemento fundamental para lograr la justicia social, promover un crecimiento inclusivo y alcanzar los ODS; ayuda a las personas a salir de la pobreza y reduce la vulnerabilidad y la desigualdad; y favorece los procesos de transición de los trabajadores y de las empresas a la economía formal, lo que fortalece, a su vez, la sostenibilidad financiera y económica de los sistemas de protección social. Al mejorar la seguridad de los ingresos y el acceso efectivo a los servicios de salud y a otros servicios sociales, la

protección social impulsa una mayor productividad laboral y permite que las personas aprovechen las oportunidades económicas existentes y logren empleos decentes y productivos, permitiendo también un envejecimiento activo. En tiempos de crisis, la protección social es clave para estabilizar la demanda agregada y permitir la transformación estructural de las economías nacionales y los mercados de trabajo. La protección social también fomenta la cohesión social y la paz duradera y favorece el desarrollo de empresas sostenibles.

Desafíos actuales

203. A pesar de los importantes avances logrados en los últimos decenios, sólo el 29 por ciento de la población mundial goza de una protección social completa, mientras que el 55 por ciento carece totalmente de ella. La mayoría de las personas excluidas trabaja en la economía informal y muchas se encuentran atrapadas en un círculo vicioso de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social. Ello perjudica el desarrollo económico y social de los países. El envejecimiento de la población, la globalización, la migración laboral, la digitalización y el cambio climático plantean nuevos desafíos con respecto a la idoneidad y sostenibilidad financiera y económica de los sistemas existentes, al tiempo que brindan oportunidades para el desarrollo futuro de la protección social de un modo que responda a la mayor frecuencia de las transiciones laborales y vitales de los trabajadores y empleadores.

Cambios necesarios

204. Para lograr que el derecho a la seguridad social sea una realidad para todos y proporcionar acceso universal a una protección social completa, adecuada y sostenible, es necesario: a) seguir desarrollando estrategias nacionales de protección social que se sustenten en compromisos políticos y presupuestarios a fin de garantizar sistemas de protección social sólidos, lo que también incluye pisos de protección social; b) establecer ya sea regímenes contributivos como no contributivos que protejan a las personas de los riesgos a lo largo de su ciclo de vida — por ejemplo, atención médica, prestaciones familiares y por hijos a cargo, protección de la maternidad, seguro de desempleo y de accidentes de trabajo, prestaciones por enfermedad, vejez o discapacidad, pensión de viudedad y acceso a cuidados de larga duración — y prevengan la pobreza y la vulnerabilidad, y c) consolidar y mejorar la gobernanza financiera y administrativa de los sistemas nacionales de protección social para asegurar su sostenibilidad económica a largo plazo. Para promover un futuro del trabajo centrado en las personas, los Estados Miembros deben adaptar sus sistemas de protección social de modo que puedan seguir protegiendo a los trabajadores y las empresas, al tiempo que les permitan aprovechar las nuevas oportunidades. Esto puede lograrse a través de enfoques integrados y mediante una coordinación con las políticas de empleo y otras políticas.

205. Estos cambios sólo se pueden lograr mediante la aplicación de un enfoque sistémico, en el marco del Programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos, y con la contribución activa de las partes interesadas nacionales e

internacionales. La OIT continuará promoviendo alianzas entre las múltiples partes interesadas para movilizar recursos, mejorar la coherencia entre las políticas e incrementar el impacto, por ejemplo, la Alianza sobre los sistemas y pisos de protección social, relacionada con la meta 1.3 de los ODS, la Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas, dirigida conjuntamente por la OIT y la OMS, y la Junta Interinstitucional de Cooperación en Materia de Protección Social. Las alianzas con instituciones financieras internacionales, como la Alianza Mundial para la Protección Social Universal, dirigida conjuntamente por la OIT y el Banco Mundial, serán fundamentales para el establecimiento de sistemas de protección social sostenibles desde un punto de vista económico y financiero.

Riesgos y medidas de mitigación

206. En muchos Estados Miembros, el margen de maniobra presupuestario para asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social sigue siendo insuficiente. En otros, los gobiernos no siempre tienen una visión a largo plazo y un enfoque coherente con respecto a la protección social o hay una comprensión limitada de la importancia de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social más allá de los mandantes tripartitos de la OIT, a los que a menudo no se consulta adecuadamente cuando se conciben o reforman los sistemas de protección social. La OIT mitigará estos riesgos aumentando el apoyo que presta a los gobiernos para afianzar la gestión de las finanzas públicas y demostrando las ventajas económicas de la protección social. También intensificará su colaboración con los gobiernos y el sistema de las Naciones Unidas para impulsar un enfoque sistémico y coherente con respecto a la protección social, al tiempo que seguirá promoviendo la ratificación y aplicación de las normas de seguridad social actualizadas.

Prioridades de la OIT para 2020-2021

- **Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales sostenibles en material de protección social o reformar los existentes a fin de ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de las prestaciones**

207. Para que se haga realidad el derecho a la seguridad social para todos, la visión de un país sobre el desarrollo de la protección social debe traducirse en una estrategia, una política o un marco jurídico nacional, y concebirse mediante el

diálogo social tripartito. Esa visión también debe reflejar la estrategia bidimensional de la OIT con respecto a la ampliación de la protección social; en otras palabras, la ampliación de la protección social debe llevarse a cabo mediante un piso de protección social definido a nivel nacional que garantice al menos un nivel básico de seguridad social para todos (dimensión horizontal) y debe asegurar progresivamente unos niveles más altos de protección al mayor número posible de personas (dimensión vertical). Sobre la base de esta estrategia y de compromisos concretos para incrementar el margen presupuestario, los países — con el apoyo de la OIT, de otras organizaciones de las Naciones Unidas y de instituciones financieras internacionales — deberían concebir regímenes de seguro social y de asistencia social sostenibles y adoptar marcos jurídicos para lograr amparar de forma progresiva a todos los grupos de población, incluidos los trabajadores de la economía rural, los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, los trabajadores en pequeñas y medianas empresas, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores migrantes y otros grupos en situaciones vulnerables.

208. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- formulen y adopten políticas y estrategias nacionales en materia de protección social, en particular para asegurar una financiación adecuada y sostenible de la protección social;
- diseñen o reformen el marco jurídico de los regímenes de protección social y de seguridad social con miras a ampliar su cobertura, asegurar la igualdad de trato, reforzar su integralidad y sostenibilidad y aumentar la adecuación de las prestaciones;
- diseñen o reformen el marco jurídico para incluir el derecho a prestaciones por accidentes del trabajo y sustituir los sistemas basados en la responsabilidad del empleador por seguros de accidentes del trabajo, a través del Programa mundial de la OIT sobre los regímenes de seguro y protección por accidentes del trabajo;
- ratifiquen y apliquen el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y otras normas de seguridad social actualizadas;
- fortalezcan su capacidad para participar en debates sobre políticas nacionales en materia de protección social, a fin de concebir, aplicar y supervisar sistemas y regímenes de protección social integrados en la legislación, y asegurar su sostenibilidad presupuestaria, financiera y económica, en colaboración con el Centro de Turín;
- fortalezcan alianzas clave para el diseño de estrategias, políticas y regímenes y para asegurar una financiación adecuada y sostenible a nivel nacional, en particular con la colaboración de los ministerios competentes y de instituciones financieras internacionales.

209. A nivel mundial, la OIT:

- organizará una reunión tripartita sobre las tendencias y las reformas de las pensiones, dedicando una atención especial a la sostenibilidad de los regímenes de la seguridad social, y preparará el informe de base para la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), que se someterá al examen de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2020;
- promoverá y aplicará los nuevos repertorios de buenas prácticas de la OIT y producirá un conjunto de nuevos modelos cuantitativos en línea para formular políticas sostenibles de protección social con el objetivo de ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de las prestaciones;
- desarrollará una estrategia de colaboración con las instituciones financieras internacionales para promover el enfoque de la OIT basado en los derechos con respecto a la protección social conforme a las normas internacionales del trabajo, y seguirá impulsando el desarrollo de redes e iniciativas regionales y mundiales, como la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, la Red Mundial de Empresas para los Pisos de Protección Social y la Red de Protección Social, Libertad y Justicia para los Trabajadores;
- realizará estudios de investigación para evaluar si las inversiones en los sistemas de protección social contribuyen a la estabilidad macroeconómica y a la mejora de las medidas destinadas al crecimiento económico, la inclusión social, la igualdad y el bienestar, y de qué manera lo hacen.

□ **Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social**

210. La cobertura jurídica es relativamente elevada en muchos países, pero no así la cobertura efectiva. La mayoría de los más de 2 millones de trabajadores que mueren cada año por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales no tienen ningún seguro de accidentes del trabajo. Para lograr que la protección social cubra de forma efectiva a las personas y no deje a nadie atrás es necesario

desarrollar y mejorar los sistemas administrativos de inscripción, verificación de la elegibilidad, recaudación de las cotizaciones, gestión de los casos y asignación de las prestaciones, así como de los mecanismos de reclamación y apelación, e incrementar la sensibilización sobre la protección social, de conformidad con los principios y normas de la OIT y sobre la base del diálogo social. Para garantizar una protección efectiva, también se requieren revisiones actuariales periódicas que permitan determinar medidas para asegurar la sostenibilidad de los sistemas, preservando al mismo tiempo la adecuación y la previsibilidad de las prestaciones. Asimismo, se requiere una supervisión y una evaluación para hacer un seguimiento de los avances obtenidos hacia la consecución de la cobertura universal y de las metas de los ODS pertinentes, mejorar la formulación de las políticas y solucionar los problemas de aplicación. Es necesario estudiar y aprovechar el potencial de la tecnología digital para incrementar la eficiencia y eficacia de los sistemas de protección social.

211. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- mejoren la gobernanza, la coordinación institucional (por ejemplo, con los ministerios de finanzas, las autoridades fiscales y los servicios de inspección del trabajo) y las capacidades administrativas de los sistemas de protección social, en particular mediante el uso de las tecnologías digitales;
- mejoren la gestión financiera y la sostenibilidad presupuestaria, financiera y económica de los regímenes de seguridad social, dedicando una atención especial, pero no exclusiva, a las reformas de las pensiones, de modo que éstas sean adecuadas y se adapten a la evolución del mundo del trabajo;
- fortalezcan las capacidades estadísticas nacionales para producir estadísticas e información con respecto al indicador 1.3.1 de los ODS sobre la cobertura de la protección social, y otros indicadores de los ODS pertinentes, sobre la base de definiciones, conceptos y fuentes armonizados y de conformidad con las normas de seguridad social de la OIT;
- fortalezcan su capacidad en el ámbito de la coordinación institucional en materia de protección y seguridad social, gobernanza administrativa y financiera, sensibilización y educación, en colaboración con el Centro de Turín.

212. A nivel mundial, la OIT:

- preparará las actualizaciones anuales de la Base de datos de la OIT sobre la protección

social en el mundo, que incluirá un nuevo módulo sobre la protección social de la salud, y presentará informes anuales sobre el indicador 1.3.1 de los ODS a la División de Estadística de las Naciones Unidas siguiendo la metodología acordada;

- preparará la edición 2020-2022 del *Informe Mundial sobre la Protección Social*;
- llevará a cabo investigaciones sobre el papel del diálogo social en la concepción, financiación y aplicación de sistemas de protección social mejorados y sostenibles, y sobre los resultados y sostenibilidad de los sistemas nacionales de pensiones;
- elaborará nuevas guías sobre la educación en materia de protección social, los servicios de ventanilla única y el uso de los datos recabados a través de la encuesta sobre la seguridad social, y preparará nuevas herramientas de evaluación interinstitucional de la protección social para analizar los sistemas informáticos de gestión de la información y las transferencias en efectivo, así como sobre la adecuación de las prestaciones;
- llevará a cabo programas de capacitación para líderes y especialistas en materia de protección social, y elaborará conjuntos de recursos específicos para trabajadores y empleadores — por ejemplo, sobre la forma de mejorar el cumplimiento efectivo de las normas — y nuevos informes por país y reseñas de políticas, además de seguir aplicando la herramienta para la medición de los resultados y el impacto en los proyectos que la OIT efectúa en los países;
- pondrá en marcha un programa de formación completo sobre los regímenes de seguros y de protección contra los accidentes de trabajo, en colaboración con el Centro de Turín.

□ **Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para incorporar la protección social a políticas integrales destinadas a apoyar y proteger a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales**

213. Las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo, la persistencia de la informalidad y el surgimiento de nuevas formas de empleo están dando lugar a transiciones vitales y laborales más frecuentes: la transición de la escuela al trabajo, la movilidad laboral, el envejecimiento activo, la migración laboral, la crianza de los hijos, la rehabilitación y reinserción laboral para las víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales o la transición de

la economía informal a la economía formal. Por ello, es necesario adaptar los sistemas de protección social para que formen parte de respuestas integradas en materia de políticas, e intensificar la colaboración bilateral y multilateral para proporcionar la protección necesaria a los trabajadores y los empleadores, facilitando al mismo tiempo las transformaciones estructurales y asegurando la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Estas respuestas integradas incluyen, por ejemplo, la vinculación del seguro de desempleo a los servicios de colocación y de desarrollo de las competencias profesionales; las reformas de los sistemas de pensiones y las medidas para facilitar el envejecimiento activo; los sistemas de guarderías y de cuidados de larga duración para mejorar la participación de las mujeres en el empleo y la igualdad de género, o la vinculación del seguro por accidentes del trabajo a la rehabilitación y readaptación profesional.

214. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que éstos:

- formulen y adopten políticas que integren la protección y la seguridad social en las medidas relativas a las competencias y el empleo, teniendo en cuenta las cuestiones de género y la inclusión de las personas con discapacidad; y las apliquen mediante mecanismos coordinados, para apoyar a los trabajadores y empleadores durante las transiciones laborales y vitales;
- formulen y adopten medidas que integren la protección social en las políticas laborales, salariales o fiscales, para apoyar eficazmente las transiciones a la economía formal, y amplíen la cobertura de la protección social a fin de abarcar también a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, por ejemplo, el trabajo en plataformas;
- formulen y adopten políticas y medidas de protección social para proteger a los trabajadores afectados por crisis económicas, catástrofes naturales o de otro tipo, por ejemplo, el cambio climático y la degradación del medio ambiente, así como a sus familias, facilitando así una transición justa hacia economías más verdes;
- formulen y apliquen acuerdos bilaterales y multilaterales en materia de seguridad social, así como medidas unilaterales, como el establecimiento de pisos de protección social, e incluyan disposiciones de protección social en los acuerdos laborales bilaterales para proteger a los trabajadores migrantes y a sus familias en el extranjero y de regreso en sus países de origen, a los solicitantes de asilo y a los refugiados;
- formulen y apliquen estrategias para asegurar una financiación adecuada y sostenible de estas medidas, basadas en los principios de solidaridad y en la participación común en la cobertura de los riesgos, que tengan en cuenta las transformaciones en el mundo del trabajo.

215. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará orientaciones sobre la forma de asegurar que las plataformas digitales cumplan la legislación en materia de seguridad social de los países de residencia o empleo de los trabajadores;
- desarrollará modelos cuantitativos para evaluar el cumplimiento de los principios y normas mínimas de la OIT por parte de los sistemas de seguridad social y los distintos tipos de reformas posibles, especialmente en materia de pensiones, utilizando los datos disponibles;
- llevará a cabo investigaciones sobre la forma en que los gobiernos pueden adaptar y fortalecer sus sistemas de protección social, especialmente el seguro de desempleo, en el contexto de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental, y sobre los sistemas de seguros por accidente de trabajo para los trabajadores afectados;
- evaluará las experiencias de los países y elaborará orientaciones que puedan ayudar a los países a adaptar sus sistemas de protección social a la evolución del mundo del trabajo, protegiéndolos de los nuevos riesgos y estudiando nuevas vías para su desarrollo.

Panorama general de los contextos regionales

216. La labor que llevará a cabo la OIT en cada región se enmarcará en el contexto de la Declaración del Centenario y de la Agenda 2030. Las actividades de la OIT se adecuarán a los contextos específicos y los desafíos en materia de trabajo decente de cada país en relación con los ocho resultados en materia de políticas, y reflejarán las demandas de los mandantes expresadas principalmente en los Programas de Trabajo Decente por País y en las reuniones regionales. El fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos y la promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo constituirán objetivos comunes para todas las regiones. Se dedicará una

atención prioritaria a la prestación de apoyo a los mandantes para que participen en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a nivel nacional, en los mecanismos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo a nivel regional y en la presentación de informes sobre el marco de seguimiento de los indicadores mundiales de los ODS. También se dará prioridad a la intensificación de la participación de la OIT en el sistema multilateral a fin de reforzar la coherencia de las políticas, especialmente en cooperación con los organismos, instituciones y redes económicos regionales pertinentes. A continuación se expone el contexto de cada región.

África

217. Si bien se prevé que las economías de la región de África crezcan en el bienio 2020-2021, los efectos combinados del crecimiento de la población, la incesante urbanización, el cambio climático, la migración y el aumento de la esperanza de vida pueden provocar una disminución de la tasa de empleo rural y un aumento del empleo informal, ya de por sí muy elevado y que constituye la principal fuente de empleo en el continente. La cobertura de la protección social ha aumentado notablemente durante estos últimos decenios, contribuyendo así a reducir los niveles de pobreza extrema en el África Subsahariana. Sin embargo, el 82 por ciento de las mujeres y los hombres en África sigue sin tener acceso a prestaciones de protección social, especialmente en las zonas rurales. A pesar de los progresos económicos y sociales obtenidos en muchos países, la incidencia de la pobreza, la desigualdad, la informalidad, el subempleo y el desempleo sigue siendo elevada. Además, muchas economías africanas adolecen de una baja productividad y dependen en exceso de las industrias extractivas y de las exportaciones de productos agrícolas no transformados.

218. A la espera de las conclusiones de la 14.^a Reunión Regional Africana que se celebrará en diciembre de 2019 y sobre la base de las exhaustivas consultas mantenidas con los representantes de los mandantes tripartitos de África, la labor de la OIT durante el bienio se centrará especialmente en:

- crear empleo decente y productivo para mujeres y hombres jóvenes mediante la promoción de

un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, aprovechando al mismo tiempo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad en el contexto de las transformaciones económicas, sociales y medioambientales en curso;

- promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral, en particular subsanando los déficits de competencias existentes y previstos, prestando especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo y apoyando los esfuerzos destinados a promover la transición de la economía informal a la economía formal, otorgando la debida atención a las zonas rurales;
- adoptar y ampliar sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo, y fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en particular la administración e inspección del trabajo;
- profundizar e intensificar la labor sobre migración laboral, a fin de mejorar la vida de los 15,9 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes y de sus familias residentes en África, y la labor destinada a erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Estados Árabes

219. La prolongada incerteza geopolítica y, en algunos casos, los conflictos armados siguen frenando el desarrollo socioeconómico en la región de los Estados Árabes. Se prevé que el crecimiento económico se ralentice después de la recuperación impulsada por una mayor actividad en los sectores no relacionados con los hidrocarburos en los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG) y las continuas inversiones públicas. La región cuenta con una gran proporción de trabajadores migrantes; mientras que, en los países afectados por conflictos, la migración forzada y los desplazamientos internos siguen suponiendo un problema central. Las mujeres continúan enfrentando condiciones menos favorables que los hombres en el mercado de trabajo, y persiste el desafío de reducir las disparidades de género. Asimismo, el desempleo afecta de forma desproporcionada a los jóvenes, aunque aquí también las disparidades por motivos de género son considerables. A pesar de la ampliación de los regímenes de seguridad social, su alcance y su cobertura siguen siendo insuficientes, especialmente para las mujeres. La crisis de los refugiados y la inestabilidad política en la región, junto con las iniciativas de consolidación fiscal, agravan con frecuencia los déficits estructurales del mercado de trabajo e incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores.

220. La labor de la OIT contribuirá a apoyar la aplicación de las conclusiones de la 16.ª Reunión

Regional de Asia y el Pacífico (2016) y se centrará especialmente en:

- crear un entorno favorable para un desarrollo económico y social sostenible, lo que incluye la generación integral de empleo y el desarrollo del sector privado, dedicando una atención especial a las mujeres y los jóvenes, así como la puesta en marcha de iniciativas destinadas a promover transformaciones estructurales para la expansión y diversificación del sector privado no relacionado con los hidrocarburos en países del CCG;
- establecer y ampliar los pisos de protección social, asegurando o incrementando su cobertura y sostenibilidad financiera, y concebir medidas para garantizar que los trabajadores migrantes y los refugiados reciban un trato equitativo y tengan acceso a trabajo decente;
- fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, el diálogo social y las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y representativas;
- mejorar la observancia de las normas internacionales del trabajo, prestando especial atención a la promoción de la ratificación y el cumplimiento efectivo de los convenios fundamentales y de los convenios de gobernanza, y la puesta en marcha de iniciativas destinadas a apoyar la lucha contra el trabajo infantil en países afectados por crisis.

Asia y el Pacífico

221. Dos decenios de pujante crecimiento económico, así como las relaciones empleo-población más altas del mundo y las tasas de desempleo más bajas, han hecho posible que la mayoría de los países de Asia y el Pacífico hayan logrado la condición de países de ingresos medianos. Si bien han obtenido avances considerables gracias a un crecimiento basado en las exportaciones, estos países siguen registrando elevadas tasas de empleo informal. Asimismo, la mitad del total de trabajadores en los países de ingresos medianos bajos siguen ocupados en formas de trabajo vulnerables al déficit de trabajo decente, y más de un tercio viven en condiciones de pobreza extrema o moderada. La desigualdad de ingresos está adquiriendo más prominencia en muchos países, independientemente de su grado de desarrollo. Si no se adoptan políticas sólidas

que promuevan un crecimiento sostenible centrado en las personas, millones de trabajadores en la región seguirán viviendo precariamente por encima del umbral de pobreza. Además, los cambios demográficos, tecnológicos y climáticos, así como los considerables flujos de migración laboral y la persistente desigualdad por motivos de género, plantean notables desafíos para la gobernanza del mercado de trabajo.

222. De conformidad con las conclusiones de la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, la labor de la OIT se centrará especialmente en:

- asegurar una protección adecuada y eficaz en el trabajo y desarrollar sistemas de protección social sostenibles y universales;
- promover medidas de apoyo a los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales y

de aprendizaje permanente que respondan a las nuevas necesidades del mercado de trabajo y permitan que los trabajadores y empleadores aprovechen las oportunidades que ofrece la evolución de un mundo del trabajo afectado por las transformaciones mundiales;

- impulsar medidas destinadas a lograr la igualdad de género y de oportunidades para todos los trabajadores, en particular mediante

la inversión en la economía del cuidado y el desarrollo de lugares de trabajo seguros, saludables y libres de violencia y acoso;

- fortalecer la capacidad institucional de los mandantes tripartitos, apoyar un diálogo social inclusivo e influyente y relaciones de trabajo armoniosas, y promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Europa y Asia Central

223. La región de Europa y Asia Central sigue enfrentando varios desafíos sociales y económicos y se caracteriza por el envejecimiento de sus sociedades. También ha experimentado conflictos y recesiones económicas, que han contribuido a favorecer los flujos migratorios, el incremento de las desigualdades y la inestabilidad. Más recientemente, la región ha experimentado tasas de crecimiento estables — aunque a un ritmo más lento de lo esperado, sobre todo en Europa Occidental — que han resultado beneficiosas para los mercados de trabajo y han ayudado a impulsar la convergencia económica y social en la región. Aunque las necesidades de los 51 países de la región difieren considerablemente en función de su nivel y ritmo de desarrollo socioeconómico y de sus prioridades nacionales, las oportunidades y los desafíos futuros en el mundo del trabajo son similares, en particular: la creación de empleo, especialmente para los jóvenes; el empleo informal; los desafíos y oportunidades que presentan las nuevas modalidades de trabajo y una transición justa hacia economías verdes; la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles y el desarrollo de las competencias profesionales; las carencias de fuerza de trabajo; el fortalecimiento de las instituciones del trabajo, en particular mediante salarios mínimos adecuados y condiciones de trabajo seguras y saludables; la igualdad de

género; la adopción de medidas destinadas a lograr la igualdad de trato para los trabajadores migrantes, y la creación, la reforma o la ampliación de una protección social adecuada y sostenible.

224. Para impulsar políticas basadas en datos empíricos sobre las citadas cuestiones, será necesario mejorar la recogida de datos actualizados que sean comparables.

225. La labor que llevará a cabo la OIT durante el bienio se centrará especialmente en estas prioridades, expresadas en las conclusiones de la décima Reunión Regional Europea de la OIT (2017). Se desplegarán esfuerzos a fin de reforzar la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el diálogo social, que sufre presiones en la región. La labor relacionada con las normas internacionales del trabajo y el mecanismo de control de la OIT impulsará la aplicación de estas prioridades. Dado que todos los países de la región han ratificado los ocho convenios fundamentales, la labor de la OIT se centrará en su aplicación, prestando una especial atención a la ratificación y el cumplimiento efectivo del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, los cuatro convenios de gobernanza y el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), recientemente adoptado.

América Latina y el Caribe

226. Muchos países de América Latina y el Caribe han logrado avances en la consecución de sus objetivos socioeconómicos y en materia de empleo. Sin embargo, los déficits de trabajo decente, la baja productividad y las desigualdades persisten. El elevado nivel de informalidad en la región afecta a 140 millones de trabajadores. A ello se suman los desajustes en materia de competencias, habilidades y calificaciones y la deficiente aplicación de las normas internacionales

del trabajo y de la legislación laboral. Estos factores han impedido un mayor crecimiento de la productividad, el aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo y un adecuado desarrollo empresarial. El imperativo de «no dejar a nadie atrás» exige esfuerzos renovados, especialmente ahora que las mejoras en la cobertura de la protección social podrían revertirse debido a la desaceleración del crecimiento, el envejecimiento de la población y la creciente

necesidad de sistemas dedicados al cuidado. La aparición de nuevas formas de empleo constituye a la vez una oportunidad y un desafío. Los indicadores sociales y laborales muestran que las desigualdades más pronunciadas afectan a las mujeres, las poblaciones indígenas, los trabajadores rurales y los jóvenes.

227. De conformidad con las conclusiones adoptadas en la 19.ª Reunión Regional Americana (2018), la labor de la OIT se centrará especialmente en:

- promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular prestando una mayor atención a la promoción de políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, sectoriales y del mercado de trabajo coherentes, políticas integradas para la formalización y sistemas de formación que respondan mejor a la evolución del mercado de trabajo;
- crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y establecer medidas específicas para mejorar la productividad de las pequeñas

y medianas empresas y para promover la iniciativa empresarial, especialmente en las zonas urbanas, así como el desarrollo local en las zonas rurales;

- fortalecer las instituciones del mercado de trabajo y asegurar el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo, prestando una atención especial a la libertad sindical y de asociación y al derecho a la negociación colectiva, así como a la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso;
- reducir las vulnerabilidades y desigualdades, ampliando la cobertura de los sistemas de protección social sostenibles, promoviendo políticas para una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental, centrandó la atención en los pequeños Estados insulares en desarrollo, intensificando los esfuerzos destinados a establecer un programa transformador sobre igualdad de género, prestando una mayor atención a las poblaciones indígenas y adoptando medidas para proteger de manera eficaz a los trabajadores migrantes.

Investigaciones, estadísticas y desarrollo de la capacidad

Investigaciones y estadísticas

Estrategias generales

228. Las funciones en materia de investigaciones y estadísticas de la OIT tienen la finalidad de generar y difundir conocimientos, en particular pruebas y datos empíricos, a fin de analizar los cambios transformadores que se están produciendo en el mundo del trabajo, sustentar las recomendaciones que formula la OIT a todas las partes interesadas a nivel mundial, regional y nacional y fortalecer el papel de la Organización en el sistema multilateral, en el contexto del llamamiento realizado en la Declaración del Centenario de «mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento para seguir mejorando la calidad de su asesoramiento sobre políticas con base empírica».

229. La consolidación de una sólida base de conocimientos para la prestación de un asesoramiento eficaz en materia normativa y de políticas es una estrategia fundamental de este programa de trabajo para 2020-2021, en plena consonancia con el Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y la Estrategia de conocimientos 2018-2021.

230. La Estrategia de investigación 2020-2023⁷ se regirá por una serie de principios claros que describen la finalidad, el enfoque, el valor y los compromisos asumidos en las actividades de investigación de la OIT. Respondiendo a las necesidades de los mandantes y sobre la base de la Declaración del Centenario y el Programa de Trabajo Decente, sus principales objetivos consistirán en consolidar la base empírica de los ocho resultados en materia de políticas y llevar a cabo una investigación puntera sobre cuestiones fundamentales. Esta estrategia permitirá que la OIT se convierta en un centro más sólido de conocimientos sobre el mundo del trabajo orientado a las políticas. Ello requerirá una colaboración más estrecha entre los departamentos técnicos de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, la constitución de equipos multidisciplinarios, el aprendizaje mutuo con expertos regionales, en particular mediante los equipos técnicos globales, y un replanteamiento del Departamento de

Investigaciones como centro neurálgico que genere sinergias en torno a los proyectos, simposios y publicaciones que impulsen investigaciones de talla mundial con incidencia en las políticas.

231. Los principales objetivos estratégicos de la labor estadística se aplicarán teniendo en cuenta los mandatos recibidos de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo más recientes, la necesidad de prestar apoyo técnico a los mandantes a fin de colmar las lagunas existentes en los datos recogidos a nivel nacional, prestando una atención especial a los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente y el fortalecimiento de la base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo (ILOSTAT), que es el principal acervo de estadísticas mundiales sobre el trabajo decente.

232. El Grupo de examen de las investigaciones, integrado por académicos de renombre internacional y representantes de todos los departamentos de la Cartera de Políticas y de las regiones, seguirá brindando aportaciones valiosas desde sus distintas perspectivas multidisciplinarias al Departamento de Investigaciones sobre el alcance, amplitud y calidad de sus investigaciones.

Ámbitos prioritarios

233. La labor en materia de investigaciones y estadísticas se organizará de forma que satisfaga a la vez la demanda de contar con una base empírica de reconocida calidad para cada uno de los resultados en materia de políticas y la exigencia de llevar a cabo investigaciones en ámbitos prioritarios clave que conecten esos resultados y vayan más allá a fin de cumplir el mandato detallado en la Declaración del Centenario.

□ Investigación puntera

234. La investigación puntera de la OIT se centrará en los problemas heredados y los desafíos disruptivos futuros en cuatro ámbitos: a) sistemas de desarrollo de competencias profesionales

⁷ Documento GB.337/INS/7.

dinámicos para encarar las transiciones, seguridad de los ingresos, productividad y diversidad; b) instituciones eficaces para reducir las desigualdades, los déficits de protección y la pobreza; c) nuevos incentivos empresariales y económicos para promover un desarrollo sostenible e inclusivo, y d) un planteamiento que favorezca el control humano de los avances tecnológicos y el trabajo decente. Las novedades que se produzcan en el mundo del trabajo durante el bienio y los exámenes de las investigaciones en curso podrían motivar una reorientación de estos ámbitos de investigación.

□ Objetivos de Desarrollo Sostenible

235. Habida cuenta del importante papel que desempeña la Organización como entidad responsable del seguimiento de 13 indicadores de los ODS a nivel mundial y de la creciente importancia de otros indicadores para apoyar la presentación de informes nacionales sobre los ODS, la OIT prestará una mayor asistencia a los Estados Miembros a fin de fortalecer la capacidad nacional de proporcionar datos desagregados por variables clave, mediante el uso de fuentes que se rijan por los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Apoyo en materia de conocimientos y mecanismos de difusión

236. La OIT prestará un apoyo interactivo a sus mandantes y colaborará a nivel exterior mediante una serie de productos, actividades y mecanismos concebidos para reforzar el uso, la reputación y la incidencia de las investigaciones y las estadísticas de la OIT.

237. La comunicación y el apoyo son cruciales para que los mandantes utilicen las estadísticas de la OIT. La Oficina ayudará a los mandantes en la aplicación de la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, recientemente adoptada. También se definirán mecanismos de compilación de datos sobre los nuevos indicadores, a fin de asegurar que los mandantes tengan un acceso fácil y rápido a la información sobre las actividades de investigación. Se establecerán mejores mecanismos de difusión para comunicar la evolución de los datos. Se introducirán mejoras adicionales en ILOSTAT; se adaptará su formato al marco de indicadores mundiales de los ODS; y se promoverá la base de datos a través de las redes sociales, que son una herramienta de comunicación eficaz. La prestación de apoyo estadístico a los sistemas de información sobre el mercado de trabajo será crucial para vincular la producción de datos a los análisis, tanto a

escala nacional como mundial. Todo ello sustentado en conceptos estadísticos perfeccionados y armonizados para promover la comparabilidad — tanto temporal como geográfica — de los datos.

238. Los informes de referencia de la OIT seguirán abordando temas de actualidad en el mundo del trabajo, sobre la base de pruebas empíricas e investigaciones sólidas, que responderán a las necesidades de los mandantes. En la actualidad, la OIT publica cuatro informes de referencia, a saber: el informe temático sobre las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*; las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias*; el *Informe Mundial sobre Salarios*, y el *Informe Mundial sobre la Protección Social*. En su 107.ª reunión (2018), la Conferencia Internacional del Trabajo pidió que se elaborara otro informe de referencia anual sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, petición que el Consejo de Administración apoyó en marzo de 2019. Con objeto de lograr una mayor repercusión entre los mandantes y otras partes interesadas clave, la OIT adoptará un enfoque sobre los temas de referencia que abarcará a toda la Oficina, incorporará una perspectiva más amplia en materia de políticas que se adecuará a la estrategia de investigación de la OIT y aumentará los recursos asignados a cada informe. Por ejemplo, en las *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias* se reforzarán las perspectivas regionales y se incluirá un capítulo dedicado a las cuestiones sobre las políticas. También se estudiará la posibilidad de publicar informes de referencia conjuntamente con otros organismos de las Naciones Unidas en el marco de la iniciativa «Una ONU».

239. La *Revista Internacional del Trabajo*, una revista académica de la OIT con artículos revisados por expertos, constituye un punto de conexión clave con la comunidad académica, y seguirá estimulando nuevas ideas y soluciones innovadoras en materia de políticas, al tiempo que revitalizará su vocación multidisciplinaria. En 2020-2021, la *Revista* se centrará en los temas de investigación de mayor actualidad y con visión de futuro, en particular incentivando las contribuciones sobre los ámbitos de investigación puntera de la OIT y publicando artículos sobre cuestiones temáticas especiales. También reforzará su asociación con importantes conferencias de investigación. Un hito importante será la celebración del centenario de la *Revista* en 2021.

240. La Conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente, que se celebra cada dos años bajo los auspicios de la OIT, proporciona un mecanismo valioso para fortalecer las redes académicas de la OIT. Dicha conferencia reúne a centenares de estudiosos de diversas disciplinas, con miras a entablar un diálogo sobre las cuestiones más importantes en el mundo del trabajo.

Desarrollo de la capacidad en colaboración con el Centro de Turín

241. Durante el bienio 2020-2021, el Centro de Turín seguirá ampliando el alcance global de sus servicios de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT y de los asociados nacionales e internacionales, a través de una combinación de actividades de formación presencial y de aprendizaje a distancia. Desde el punto de vista temático, dicho alcance global se centrará en iniciativas de desarrollo de la capacidad destinadas a apoyar las transiciones hacia el futuro del trabajo. También se dedicará una atención especial al establecimiento de alianzas con instituciones de formación locales y regionales relacionadas con los mandatos de la OIT.

242. En consonancia con la estrategia de desarrollo de la capacidad para toda la OIT, el Centro de Turín reforzará las capacidades relacionadas con el trabajo decente mediante las innovaciones que se describen a continuación.

243. En primer lugar, para fortalecer la capacidad de las personas (que contribuyen, a su vez, a mejorar el desempeño de sus organizaciones), el Centro de Turín ofrecerá cursos abiertos y actividades de formación a medida destinados a reforzar tanto las competencias funcionales como técnicas para la promoción del trabajo decente.

244. En segundo lugar, para fortalecer la capacidad de las instituciones, el Centro de Turín ampliará su gama de servicios de asesoramiento en materia de gestión destinados a ministerios de trabajo y organizaciones de empleadores y de trabajadores, y también a instituciones de formación nacionales y regionales relacionadas con los mandantes de la OIT, en particular centros de educación y formación técnica y profesional. El apoyo del Centro de Turín al desarrollo de la capacidad institucional incluirá, cuando proceda, la concepción e impartición conjuntas de actividades de formación en el terreno, combinando así sus conocimientos especializados mundiales con los conocimientos locales.

245. En tercer lugar, con objeto de contribuir a crear un entorno de políticas más propicias, el Centro de Turín prestará servicios de facilitación para conferencias, foros sobre políticas, retiros y diálogos. Las actividades destinadas a fortalecer la capacidad del ecosistema tendrán la finalidad de

reforzar las redes, las transferencias de conocimientos *inter pares* y la colaboración.

246. Con arreglo a la Declaración del Centenario, el Centro de Turín prestará servicios de formación y asesoramiento para fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT y otros asociados a fin de gestionar satisfactoriamente la transición hacia el futuro del trabajo, centrándose en los resultados en materia de políticas especificados en este programa de trabajo. Asimismo, el Centro de Turín impartirá formación a los mandantes de la OIT sobre la forma de promover la inclusión del trabajo decente en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y de colaborar con los equipos de las Naciones Unidas en los países. El Centro creará un curso de formación para el personal sobre el enfoque común del sistema de las Naciones Unidas en relación con el fomento de la capacidad y su aplicación a la correspondiente labor de la OIT. Asimismo, seguirá ofreciendo formación al personal de la OIT sobre la gestión basada en los resultados, en particular en relación con los Programas de Trabajo Decente por País, y sobre la movilización eficaz de recursos destinados a la cooperación para el desarrollo.

247. El Centro de Turín intensificará sus actuales alianzas de colaboración con otras organizaciones a fin de prestar servicios de apoyo al desarrollo de la capacidad. En el contexto del debate sobre el Futuro del Aprendizaje y la Educación, dirigido por el Comité de Alto Nivel sobre Programas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Centro establecerá un laboratorio de aprendizaje en su campus de Turín para impulsar la innovación en el aprendizaje en todo el sistema. En dicha instalación, el Centro de Turín pondrá a prueba la utilización de nuevos formatos de aprendizaje basados en grandes grupos, por ejemplo, los *sprints* de diseño y los *hackatones*, así como aplicaciones de realidad virtual y de realidad aumentada a efectos de aprendizaje. El Centro también concebirá un módulo de formación sobre la relación entre el desarrollo sostenible y el trabajo decente para los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.

Resultados funcionales

248. En esta sección se presentan los tres resultados funcionales en detalle y sus productos conexos, que complementan la información examinada por el Consejo de Administración en marzo de 2019⁸ y actualizada a la luz de lo dispuesto

en la Declaración del Centenario y en la correspondiente Resolución. Los indicadores asociados a los productos se incluyen en el marco de resultados que figura en el apéndice I.

Resultado A: Conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente

249. En la Declaración del Centenario, se insta a la OIT a «mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento para seguir mejorando la calidad de su asesoramiento sobre políticas con base empírica». La consecución de este objetivo no sólo facilitará la labor de los Estados Miembros, sino que también responderá al llamamiento realizado en la Declaración para que la OIT asuma «una función importante en el sistema multilateral» y promueva «la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas».

250. Sobre la base de la Estrategia de conocimientos 2018-2021 y la Estrategia de investigación 2020-2023, las actividades previstas en el marco de este resultado permitirán que la OIT refuerce su posición como polo de excelencia mundial de conocimientos sobre el mundo del trabajo y como asociado clave en la prestación de un asesoramiento integrado en materia de políticas. La OIT ha apoyado activamente a sus mandantes y ha influido en procesos clave de las Naciones Unidas y en otros procesos de diálogo mundiales y regionales gracias a la mejora de la calidad y del alcance de sus productos de difusión de conocimientos en estos últimos años, lo que incluye tanto los datos como el asesoramiento en materia de políticas basado en datos empíricos. La OIT ha estrechado su colaboración con los grupos G-20, G-7 y Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica (el grupo BRICS), mediante las aportaciones técnicas de calidad que les ha proporcionado; y ha entablado debates sobre cuestiones macroeconómicas y en materia de políticas con el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, el Fondo Monetario Internacional y otras organizaciones internacionales.

251. La rapidez con la que se están sucediendo los cambios en el mundo del trabajo exige una mayor inversión y concentración en el fortalecimiento y perfeccionamiento del papel de la OIT como líder

en la difusión de conocimientos basados en datos empíricos. Los mandantes necesitan investigaciones y estadísticas más fiables, pertinentes y oportunas que les puedan servir de base en los mecanismos de diálogo social, los debates sobre políticas y la formulación y aplicación de políticas. Además, es necesario llevar a cabo investigaciones innovadoras para analizar los complejos efectos de las transformaciones profundas que está experimentando el mundo del trabajo, tal como se expone en la Declaración del Centenario.

252. En los últimos años, la Oficina ha seguido consolidando su posición como organismo mundial prominente en el ámbito de las estadísticas del trabajo. El liderazgo de la OIT en la formulación de la innovadora resolución sobre las estadísticas del trabajo, adoptada en la 19.ª CIET en 2013, y de la Resolución sobre las relaciones de trabajo, adoptada en la 20.ª CIET en 2018, junto con la exitosa integración del trabajo decente en el marco de indicadores mundiales de los ODS para hacer un seguimiento de la aplicación de la Agenda 2030, han ayudado a que un mayor número de Estados Miembros produzcan estadísticas sobre el trabajo en tiempo oportuno y de forma armonizada. Sin embargo, el apoyo de la OIT es más necesario que nunca para suplir las lagunas de datos en muchos lugares del mundo. Los sistemas de información sobre los mercados de trabajo son escasos e incompletos, sobre todo en los países menos desarrollados.

253. La gestión estratégica de los conocimientos contribuirá a reforzar la función de liderazgo de la OIT. Para ello será necesario asegurar una colaboración más estructurada y regular en toda la Oficina e incrementar los esfuerzos destinados a lograr una mayor asimilación de los productos de difusión de los conocimientos de la OIT, utilizando las herramientas ya existentes y otras nuevas para llegar a los destinatarios clave de forma más rápida y eficaz. La comunicación es una función transversal fundamental para que la OIT pueda compartir sus

⁸ Documento GB.335/PFA/1, párrafos 36 a 61.

investigaciones, su asesoramiento en materia de políticas y sus estadísticas con interlocutores internos y externos. Es el medio gracias al cual los interlocutores de la OIT pueden recibir, utilizar y transformar esos conocimientos en acciones que propicien la mejora de la vida de las trabajadoras y de los trabajadores. Durante el año del centenario, la OIT logró un alto grado de visibilidad a nivel mundial, regional y local mediante herramientas y prácticas innovadoras. La estrecha coordinación y colaboración entre las distintas unidades y entre la sede y las regiones ha facilitado la aplicación de un enfoque coherente y fructífero en materia de comunicación. No obstante, es necesario mantener ese impulso e integrarlo en las actividades actuales y futuras de la OIT.

254. En 2020-2021, la Oficina:

- prestará apoyo a un mayor número de países a fin de producir, difundir y utilizar estadísticas pertinentes, en particular sobre temas como las nuevas relaciones de trabajo y los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente, sobre la base de las normas estadísticas más recientes adoptadas por la CIET y que contribuyan a la consecución de las metas 17.18 (sobre la disponibilidad de datos) y 17.19 (sobre la medición de los progresos en materia de desarrollo sostenible) de los ODS, a través del fortalecimiento de los sistemas de información sobre los mercados de trabajo y el incremento de la coordinación interna entre los departamentos y las estructuras regionales mediante el equipo mundial de estadísticos del trabajo de la OIT;
- realizará investigaciones que respondan a las necesidades de los mandantes a fin de favorecer la formulación de políticas y el avance en cuestiones que requieren una investigación puntera, como las transiciones, las desigualdades, los incentivos para un desarrollo sostenible y un progreso tecnológico centrado en las personas, utilizando las técnicas más recientes, aplicando una perspectiva multidisciplinar, colaborando activamente en redes de expertos internas y externas y produciendo resultados de manera oportuna;
- difundirá su asesoramiento sobre políticas, sus investigaciones y sus estadísticas de forma eficaz, de modo que los mandantes y otros destinatarios clave puedan traducir esos conocimientos en políticas y acciones, estableciendo sinergias con partes interesadas internas y externas; en ese sentido, la nueva estrategia de comunicación para 2020-2021 se basará en las prácticas actuales y en las enseñanzas extraídas durante el año del centenario, a fin de seguir mejorando las comunicaciones en la OIT;

- asumirá un papel activo en la promoción de la coherencia entre las políticas en aras del trabajo decente, en particular con los gobiernos nacionales, los interlocutores sociales y los asociados para el desarrollo, así como en el sistema multilateral, tal como se solicita en la Declaración del Centenario, sobre la base de investigaciones y estadísticas sólidas, a través de una intensa participación en redes interinstitucionales que se dedican a la investigación, como la red de economistas de las Naciones Unidas (presidida por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas) y a las estadísticas, como el Comité de Coordinación de las Actividades Estadísticas, el Comité de los Jefes de Estadística del Sistema de las Naciones Unidas, el Comité de Estadística y Política Estadística de la OCDE y las conferencias regionales de estadísticos en las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas y en otros organismos multilaterales.

□ **Producto A.1. Estadísticas sobre trabajo decente más precisas y sostenibles sobre la base de las normas estadísticas más recientes**

255. Tras lograr integrar el trabajo decente en muchas metas de los ODS en relación con la Agenda 2030, ha cobrado importancia la necesidad de realizar un seguimiento de los avances obtenidos en los países y a nivel mundial. En este marco, se desplegarán esfuerzos para la consolidación y posible incorporación de otros indicadores pertinentes para el mundo del trabajo. A tal fin, se requerirán datos por países, así como infraestructuras y metodologías acordadas a nivel internacional para recoger datos debidamente desglosados. La Oficina reforzará la capacidad de sus mandantes para producir, recoger, comprender y difundir esos datos.

256. Los resultados específicos previstos durante el bienio consistirán principalmente en:

- una compilación y un informe anuales sobre los indicadores de los ODS cuyo seguimiento se ha confiado a la OIT y la compilación de otros indicadores de trabajo decente, sobre la base de las normas estadísticas más recientes;
- nuevas mejoras en ILOSTAT, el portal de estadísticas de la OIT, a fin de difundir datos desagregados por variables pertinentes, incluidas las variables de género;
- la prestación de apoyo técnico y el fortalecimiento de la capacidad de los Estados Miembros para establecer sólidos sistemas de información sobre los mercados de trabajo

utilizando una amplia variedad de fuentes estadísticas, incluidas las fuentes no tradicionales;

- nuevas normas y metodologías estadísticas para captar las características cambiantes del mundo del trabajo, en particular las normas y metodologías establecidas en la CIET de 2018.

□ **Producto A.2. Investigaciones innovadoras y de reconocida calidad a fin de favorecer la formulación de políticas y el avance en la investigación puntera de cuestiones del mundo del trabajo**

257. Para cumplir el mandato establecido en la Declaración del Centenario es necesario llevar a cabo investigaciones de reconocida calidad e innovadoras, orientadas a la formulación de políticas y que respondan a las necesidades de los mandantes de la OIT. Estas investigaciones proporcionarán la base empírica de los ocho resultados en materia de políticas, se centrarán en la investigación puntera de cuestiones multidimensionales y permitirán situar a la OIT a la vanguardia de la investigación internacional sobre el mundo del trabajo. En el marco de la Estrategia de investigación 2020-2023, se impulsarán las perspectivas multidisciplinarias en toda la Oficina, se fortalecerán los vínculos entre la sede y las oficinas exteriores, se reconfigurará la función del Departamento de Investigaciones y se aprovecharán los sólidos conjuntos de datos cuantitativos y cualitativos. Los conocimientos que se generen se dirigirán y adaptarán a los distintos destinatarios (mandantes, organizaciones internacionales, mundo académico y público en general). La OIT mantendrá contactos más regulares para evaluar las necesidades de los mandantes, y aprovechará nuevas oportunidades de fortalecer la cooperación con asociados externos clave y organismos de las Naciones Unidas.

258. Los resultados específicos previstos en el ámbito de la investigación durante el bienio consistirán principalmente en:

- nuevos proyectos de colaboración entre los departamentos técnicos de la sede y las oficinas exteriores para llevar a cabo una investigación puntera que permita aprovechar los conocimientos y competencias técnicas de toda la OIT y facilitar que los resultados de las actividades de investigación tengan un mayor valor añadido;
- informes de referencia de gran repercusión y contribuciones académicas sometidas a una revisión *inter pares*;
- relaciones más amplias en el ámbito de la investigación con otros organismos multilaterales, con miras a mejorar la utilización

de los resultados de las investigaciones e influir en las recomendaciones sobre políticas;

- una nueva base de datos de alianzas activas en el ámbito de la investigación con instituciones académicas y de investigación, a fin de ampliar el uso de los contactos de expertos existentes en toda la OIT;
- utilización de las investigaciones y herramientas de la OIT para formar al personal de la Organización y a sus mandantes en la formulación y aplicación de políticas eficaces sobre la base de datos empíricos.

□ **Producto A.3. Comunicación eficiente, eficaz e innovadora para asegurar que los conocimientos y resultados generados por la OIT tengan una influencia significativa en el mundo del trabajo**

259. El uso eficaz de las herramientas, canales y prácticas de comunicación a nivel mundial, regional y local ayudará a promover el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas entre los destinatarios clave, y reforzar la repercusión de las investigaciones, las estadísticas y el asesoramiento en materia de políticas de la OIT a través de las herramientas y plataformas que dichos destinatarios utilizan, teniendo en cuenta sus especificidades geográficas, idiomáticas y de desarrollo. Ello requiere una innovación constante en la forma en que la OIT se comunica, mediante una estrategia de marca coherente y unificada que permita un mejor reconocimiento y una mayor repercusión.

260. Los resultados específicos previstos durante el bienio consistirán principalmente en:

- contenidos personalizados a fin de promover el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que estarán a disposición de los destinatarios clave en varios idiomas;
- herramientas y canales de comunicación nuevos y mejorados, dedicando una atención especial a los productos digitales interactivos;
- directrices sobre el uso coherente y unificado de la marca OIT, a fin de mejorar el reconocimiento y la repercusión de la marca.

□ **Producto A.4. Fortalecimiento de las alianzas de la OIT en el sistema multilateral para una mayor integración del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas en los debates mundiales y las políticas orientadas a alcanzar los ODS**

261. En la Declaración del Centenario se insta a la OIT a que intensifique su participación en el sistema multilateral. Con productos de investigación

y de difusión de los conocimientos más específicos, la OIT estará más preparada para participar en los debates mundiales sobre las políticas económicas y sociales y para integrar el trabajo decente y el programa centrado en las personas en el asesoramiento sobre políticas. Ello también coadyuvará a los esfuerzos de promoción y de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT para influir en los debates sobre las políticas, ya sea en los foros mundiales o regionales donde participan múltiples partes interesadas o en los procesos nacionales de planificación del desarrollo, incluidos los relacionados con los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Con objeto de aprovechar al máximo estos procesos, la Oficina ampliará su formación técnica específica destinada a los mandantes.

262. La Oficina también procurará hallar nuevas posibilidades de establecer alianzas programáticas y políticas concertadas y a mayor escala con entidades multilaterales clave que tengan mandatos complementarios. Sobre la base de numerosos ejemplos positivos y enseñanzas extraídas en estos últimos años, la Oficina tratará de revitalizar y ampliar esa colaboración a través de discusiones estructuradas y orientadas a la obtención de resultados con diversas organizaciones multilaterales

en áreas en las que se pueda lograr una repercusión significativa. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, la Oficina continuará intensificando su colaboración en el seno del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo a todos los niveles, con objeto de ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a lograr los ODS.

263. Los resultados específicos previstos durante el bienio consistirán principalmente en:

- formación técnica específica y apoyo de la Oficina para los representantes de los mandantes, a fin de que estén mejor preparados para aportar sus perspectivas y prioridades en materia de trabajo decente a los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, los exámenes nacionales voluntarios y otros procesos estratégicos para el desarrollo a nivel nacional;
- colaboración estructurada más estrecha con los Estados miembros de las Naciones Unidas y con las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras instituciones internacionales mediante instrumentos adecuados, lo que también incluye resultados conjuntamente acordados y alianzas con múltiples partes interesadas.

Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

264. La labor que se llevará a cabo durante el bienio tendrá por objeto asegurar el funcionamiento óptimo de los órganos y procesos de gobernanza de la OIT, sobre la base de la iniciativa relativa a la gobernanza y el seguimiento dado a la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada en la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2016). Dichos procesos han generado importantes beneficios, como el fortalecimiento de la participación y la capacidad de los mandantes tripartitos con respecto a la adopción de decisiones y el establecimiento de las prioridades de la Organización, la mejora del apoyo que presta la Oficina a los mandantes, la entrega puntual de documentos concisos y de calidad y la mayor eficacia en la preparación y facilitación de las reuniones. La confianza entre los mandantes y entre éstos y la Oficina, mediante la celebración de consultas amplias y exhaustivas, seguirá siendo crucial para el éxito de la reforma en el ámbito de la gobernanza.

265. En 2020-2021, la Oficina:

- seguirá mejorando el funcionamiento de los principales órganos de gobernanza mediante la consolidación del proceso de reforma, el

seguimiento dado a la Declaración del Centenario y a su correspondiente resolución, y el incremento de la eficiencia en las funciones de apoyo de la Oficina para la organización de reuniones y la prestación de servicios jurídicos oportunos y de calidad;

- seguirá fortaleciendo los sistemas de control para ayudar a los directivos superiores a detectar áreas en las que se pueden introducir mejoras y establecer prioridades con respecto a la asignación de los recursos;
- perfeccionará los enfoques y la calidad de las evaluaciones con objeto de mejorar el uso de sus conclusiones para fundamentar la toma de decisiones de los órganos de gobernanza de la OIT y la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País, así como la contribución de la Organización a la consecución de los ODS.

266. Para lograr resultados concretos y asegurar la aplicación de prácticas óptimas en los ámbitos de la gobernanza, el control y la evaluación, la Oficina seguirá manteniendo sus relaciones de trabajo con órganos institucionales de las Naciones Unidas y otras entidades pertinentes, como 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, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas y el equipo de transición para la reforma de las Naciones Unidas. Las restricciones presupuestarias obligarán a la Oficina a establecer prioridades en su nivel de participación en el creciente número de foros de coordinación y consulta.

□ **Producto B.1. Mejores procedimientos para los órganos de gobernanza y las reuniones oficiales**

267. La Oficina seguirá apoyando la aplicación de los resultados de la iniciativa relativa a la gobernanza y de las mejoras recomendadas a raíz del examen de los procesos operativos, centrándose especialmente en consolidar el formato de dos semanas para las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y en introducir constantes mejoras en la eficiencia de los procesos, sobre la base de la simplificación, modernización y normalización de las reglas y los procedimientos para los órganos de gobernanza y las reuniones oficiales. A ese respecto, también ayudará al personal y a los delegados a ampliar sus conocimientos sobre los procedimientos y prácticas de la Conferencia. La Oficina incrementará el apoyo que presta a los mandantes tripartitos para que puedan participar plenamente en el establecimiento del orden del día, y proporcionará servicios de calidad para fortalecer los procesos de consulta sobre los puntos de carácter normativo y la planificación preparatoria de la reunión de la Conferencia. También preparará propuestas, que someterá al examen del Consejo de Administración, para avanzar en la democratización del funcionamiento y de la composición de los órganos rectores de la OIT, tal como se pide en la Resolución que acompaña a la Declaración del Centenario.

268. La Oficina se empeñará en velar por que las estructuras de gobernanza de la OIT contribuyan al avance de la reforma de las Naciones Unidas y por que la Organización aproveche plenamente las oportunidades que ésta ofrece, reconociendo al mismo tiempo el mandato constitucional, la función normativa, la estructura de gobernanza tripartita y la identidad única de la OIT como principal organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.

□ **Producto B.2. Mejores sistemas de control y gestión de los riesgos**⁹

269. El sistema de control de la Oficina se estructura en torno a principios firmemente establecidos e

incorpora el concepto de las «tres líneas de defensa», un concepto avalado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas. El Consejo de Administración, el Director General y el Equipo de Dirección desempeñan una función de control general, y están en las mejores condiciones para ejercer el liderazgo a fin de asegurar que la rendición de cuentas se integre en todos los procesos de gestión de riesgos y de control interno de la Oficina. La Oficina de Auditoría Interna y Control tiene una función de supervisión independiente, establecida con arreglo al artículo 30, d), del Reglamento Financiero de la OIT. Su mandato y el alcance de sus actividades se exponen en el capítulo XIV de la Reglamentación financiera detallada y en las cartas de auditoría interna y de investigación aprobadas por el Consejo de Administración. Además, las líneas de defensa externas, como la auditoría externa, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente y la Dependencia Común de Inspección, proporcionan una garantía adicional. Las funciones de control se centran en asegurar el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias y la aplicación de prácticas óptimas con respecto a las cuestiones financieras, de gestión y de gobernanza.

□ **Producto B.3. Mayor asimilación de los resultados de las evaluaciones en pro de la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional**

270. En los últimos bienios se han efectuado cambios organizativos para asegurar la independencia estructural de la Oficina de Evaluación, armonizar los procedimientos de evaluación, desarrollar las capacidades internas de evaluación, mejorar el cumplimiento y modernizar las actividades mediante orientaciones y herramientas en línea. En la política de evaluación de 2017 y en su correspondiente estrategia para 2018-2021, se establece el mandato de avanzar sobre la base de esos progresos y adoptar un enfoque más transformador para llevar a cabo evaluaciones estratégicas y agrupadas, con objeto de optimizar la rendición de cuentas, el aprovechamiento de sus conclusiones y el aprendizaje institucional. Los enfoques con respecto a las evaluaciones se han perfeccionado para que se ajusten más al mandato normativo y de diálogo social de la OIT y reflejen mejor la contribución del Programa de Trabajo Decente de la OIT a la consecución de los ODS en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

⁹ El registro estratégico de riesgos para 2020-2021 figura en el cuadro 1 del documento [GB.335/PFA/1](#).

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

271. 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. La creciente competitividad en el ámbito del desarrollo a escala internacional está generando una mayor presión por demostrar más claramente el valor añadido de la OIT y ofrece incentivos adicionales para mejorar el desempeño institucional. La transparencia y la rendición de cuentas con respecto a los resultados y la optimización del uso de los recursos deben seguir sustentando la labor de la OIT. Para abordar estas cuestiones de manera eficaz, eficiente y reactiva se necesitan soluciones innovadoras, modelos de prestación de servicios con gran capacidad y continuas mejoras en los procesos operativos fundamentales en la sede y en las regiones.

272. Los esfuerzos de la Oficina en este ámbito se enmarcarán en el contexto de la evolución del proceso de reforma de las Naciones Unidas. En los países, esto puede suponer servicios e instalaciones de seguridad comunes, licitaciones conjuntas y otros tipos de servicios administrativos comunes. En la sede, las iniciativas en este ámbito podrían consistir en servicios médicos y de conferencia comunes, licitaciones conjuntas, potenciación conjunta de inversiones en tecnologías de la información e intercambio de conocimientos especializados. En cuanto se obtengan más precisiones sobre estas iniciativas, la Oficina aplicará medidas para mejorar la prestación de los servicios a los mandantes.

273. Las actividades que se llevarán a cabo en 2020-2021 se basarán en las enseñanzas extraídas de la aplicación de la reforma de la OIT. La experiencia ha demostrado que la labor destinada a incrementar la eficiencia y eficacia de los procesos operativos, en particular mediante el examen de éstos, logra los mejores resultados cuando se despliegan esfuerzos paralelos a fin de mejorar la salud organizacional y fortalecer las prácticas de gestión en el ámbito de la prestación de servicios. Esta metodología se ha aplicado en toda la Cartera de Gestión y Reforma y en áreas específicas de la Cartera de Políticas. La aplicación de un enfoque participativo, basado en un alto grado de colaboración con el personal que presta y que recibe esos servicios, no sólo mejora la calidad de las soluciones, sino que incrementa la aceptación y la sostenibilidad de éstas, además de asentar los cimientos de un sistema de mejoramiento continuo. La participación y el apoyo sumamente visibles del personal directivo superior han revestido una importancia crucial y deben mantenerse. La inversión

estratégica en soluciones informáticas es un componente clave para obtener ahorros y generará un aumento adicional de la eficiencia. Estos elementos, conjugados, crean enormes posibilidades de perfilar soluciones que vayan más allá de las dimensiones de eficiencia, promoviendo nuevas ideas y estimulando un pensamiento estratégico a fin de apoyar el desarrollo de soluciones y estrategias innovadoras que faciliten la aplicación de la Declaración del Centenario.

274. En 2020-2021, la Oficina:

- optimizará el uso de sus recursos, dedicando una atención especial a la innovación en el desarrollo de estrategias y soluciones técnicas, el establecimiento de modelos de prestación de servicios más eficientes y eficaces y la introducción de mejoras en la capacidad de respuesta y la calidad de los servicios de apoyo en toda la Oficina;
- mejorará la gestión basada en los resultados, gracias al fortalecimiento de los marcos de programación estratégica, los sistemas de seguimiento y evaluación y los mecanismos de asignación de recursos, armonizados con la Agenda 2030 a nivel nacional y mundial;
- afianzará, ampliará y diversificará las alianzas, especialmente en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, dando cumplimiento a las Conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptadas en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2018), y mejorando la movilización de recursos;
- mejorará la eficacia de la gestión de los recursos humanos, a fin de: a) incrementar sustancialmente la diversidad del personal; b) reforzar la planificación del personal aprovechando al máximo la movilidad funcional y geográfica; c) mejorar la rendición de cuentas con respecto a los resultados a nivel individual mediante el Marco de Gestión del Desempeño, y d) desarrollar las capacidades del personal para satisfacer las necesidades estratégicas actuales y futuras de la Oficina;
- reforzará la protección y seguridad del personal y de los activos de la Organización, e incrementará la sostenibilidad medioambiental mejorando la gestión de las instalaciones de la Oficina.

275. Mediante la aplicación de la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021, la Oficina

también ampliará el alcance y la disponibilidad de los servicios informáticos con objeto de sustentar la toma de decisiones, mejorar la conservación de los conocimientos institucionales e incrementar la eficacia operativa, manteniendo al mismo tiempo unos controles financieros eficaces y logrando una mayor agilidad a fin de responder a las crecientes demandas relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas, así como de los mandantes, los donantes y la comunidad internacional para el desarrollo en su conjunto.

□ **Producto C.1. Innovación y mejora de los procesos operativos**

276. La capacidad interna desarrollada con motivo del examen de los procesos operativos se reasignará con objeto de apoyar las innovaciones en la facilitación de soluciones técnicas y en la prestación de servicios, al tiempo que seguirá trabajando en el incremento adicional de la eficiencia y eficacia de los servicios de apoyo. Este equipo autofinanciado facilitará y apoyará las iniciativas de mejora, manteniendo al mismo tiempo un adecuado equilibrio en materia de gobernanza, control y gestión de los riesgos.

277. El equipo creará una unidad de innovación, a la que podrán recurrir todos los directivos y miembros del personal para la aplicación de la Declaración del Centenario. Los esfuerzos se centrarán en buscar nuevos enfoques, analizarlos y apoyar su aplicación. Se dará prioridad a la concepción de soluciones integrales que refuercen los vínculos entre los distintos resultados.

278. El equipo también proporcionará orientaciones a las unidades para que puedan rediseñar sus métodos de trabajo, aprovechando las buenas prácticas y promoviendo la eficiencia. La atención se centrará en maximizar el uso de los recursos, introduciendo mejores sistemas de planificación, y en hacer un seguimiento continuo de la eficiencia y resultado de los procesos. La unidad concentrará sus esfuerzos en las prioridades cuyas repercusiones sean previsiblemente mayores, que determine el Director General o que seleccionen los directivos y el personal de las carteras de políticas y de programas exteriores y alianzas. Cuando proceda, se perfeccionarán los sistemas informáticos pertinentes para apoyar las nuevas formas de trabajar, de colaborar, de informar y de adoptar decisiones eficaces y oportunas.

279. Cada fase del examen de los procesos operativos ha producido hasta la fecha resultados que han permitido detectar importantes oportunidades de ahorro, que se han obtenido y se seguirán obteniendo a lo largo del tiempo mediante la supresión de puestos que quedan vacantes de forma natural. Gracias a ello, la Oficina podrá prestar servicios de apoyo más eficaces y de mayor calidad y reasignar más recursos que

anteriormente estaban dedicados a tareas administrativas para la realización de actividades normativas, técnicas y analíticas, en beneficio directo de los mandantes.

□ **Producto C.2. Mejores sistemas de programación y gestión basadas en los resultados**

280. La revisión del marco de resultados, lo que también incluye su sistema de medición y la mejora del seguimiento de éstos, y el uso de las conclusiones de las evaluaciones redundarán en la mejora de la asignación de los recursos y de la presentación de informes sobre el uso de los recursos y sobre los resultados. En este contexto, se optimizarán las herramientas y los sistemas para proporcionar orientaciones a los directivos y miembros del personal, mejorar la prestación de servicios a los mandantes y demostrar el impacto de los programas de la OIT sobre la vida de las personas. Ello también redundará en una mejora de la rendición de cuentas sobre el uso de los recursos, en particular mediante la publicación de los datos sobre la financiación y los resultados de la OIT de conformidad con las normas de las Naciones Unidas sobre los datos financieros y la norma sobre datos de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda.

281. A nivel nacional, la Oficina proporcionará orientaciones sobre el establecimiento de nuevos Programas de Trabajo Decente por País que se ajusten a las estrategias nacionales de desarrollo, integrando la Agenda 2030, y a los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, como seguimiento de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, adoptada por la Conferencia en 2016, y las Conclusiones relativas a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los ODS, adoptadas por la Conferencia en 2018.

282. La Oficina incrementará su compromiso con la sostenibilidad ambiental y social en la programación, las alianzas, las actividades en los países y los proyectos financiados por los donantes de la OIT mediante la formulación de un nuevo marco de sostenibilidad ambiental y social. Sobre la base del modelo de enfoque con respecto a las normas ambientales y sociales para la programación de las Naciones Unidas, la Oficina aplicará salvaguardias en el análisis, evaluación y gestión de los riesgos ambientales y sociales en sus programas y proyectos, velando por que las iniciativas de la OIT no causen involuntariamente daños a las personas y al medio ambiente o tengan consecuencias negativas indeseadas para éstos.

□ Producto C.3. Cooperación eficaz para el desarrollo

283. La labor que la OIT llevará a cabo durante el bienio se regirá por la estrategia de cooperación para el desarrollo 2020-2025 que el Consejo de Administración adoptará en marzo de 2020. En dicho documento se abordarán, entre otras cuestiones, las alianzas y la movilización de recursos, así como las metas y los procesos operativos conexos.

284. La cooperación para el desarrollo de la OIT seguirá siendo un medio importante para prestar servicios a los mandantes y alcanzar los resultados previstos por la Organización. En el contexto del nuevo posicionamiento del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y la creciente importancia que están adquiriendo las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas y las alianzas entre múltiples partes interesadas, la OIT ampliará su cooperación con otras entidades de las Naciones Unidas en la aplicación de la Agenda 2030, en particular a través de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en los distintos países.

285. Para que un programa de cooperación para el desarrollo de la OIT sea eficaz, se requiere una sustancial financiación voluntaria que complemente la contribución asignada. La asistencia oficial para el desarrollo seguirá siendo crucial, y también servirá para recabar otros fondos y recursos, por ejemplo, de nuevos asociados, de la cooperación Sur-Sur y de la cooperación triangular y de fondos nacionales. Teniendo en cuenta los acuerdos establecidos entre los donantes y los organismos de las Naciones Unidas en el marco del pacto de financiación de las Naciones Unidas, la puesta en común de fondos y la reducción de la asignación de contribuciones a fines específicos adquirirán una mayor importancia como factores decisivos en la movilización de recursos de la OIT. Por otro lado, la Organización estrechará y ampliará sus alianzas con otras entidades de las Naciones Unidas, con las instituciones financieras internacionales y con el sector privado a fin de asegurar que la cooperación para el desarrollo de la OIT cuente con una financiación adecuada.

□ Producto C.4. Desarrollo de los recursos humanos más ágil y eficiente

286. De acuerdo con la Estrategia de recursos humanos 2018-2021, que el Consejo de Administración aprobó en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017)¹⁰, la Oficina aplicará un plan de acción destinado a asegurar una mejor diversidad geográfica y el equilibrio de género en la composición de su personal. El nuevo sistema electrónico de contratación permitirá que la Oficina afine su selección de candidatos, en especial de países que no están suficientemente representados.

287. La Oficina prestará apoyo a los líderes actuales y futuros para que impulsen cambios y promuevan una cultura que propicie la innovación, mediante el perfeccionamiento del marco de desarrollo integral del liderazgo. Para facilitar que todo el personal pueda contribuir eficazmente a la aplicación de la Declaración del Centenario, la Oficina debe asegurarse de que cuenta con el conjunto de competencias necesarias. De conformidad con los métodos utilizados en el examen de los procesos operativos, ello requerirá una evaluación de la base actual de competencias en relación con las competencias necesarias para el éxito y una mejor orientación en la contratación, así como una inversión en actividades de desarrollo del personal cuando sea necesario. Asimismo, se emprenderán iniciativas destinadas a apoyar el aprendizaje permanente, en particular actividades de desarrollo específicas para el personal directivo sobre el fomento de una cultura de aprendizaje y actividades para todo el personal sobre la forma de integrar y agilizar mejor el aprendizaje a nivel individual y en equipos. La Oficina seguirá fomentando un lugar de trabajo y una cultura institucional inclusivos y respetuosos, a fin de contribuir a mantener un personal altamente calificado y comprometido.

□ Producto C.5. Mejores prácticas para asegurar la sostenibilidad ambiental en la Oficina

288. En el contexto de la ecologización de la Oficina, la OIT seguirá midiendo y comunicando las emisiones de gases de efecto invernadero, la producción de desechos y el consumo de agua en toda la OIT como base para la reducción de su impacto ambiental.

289. La Oficina aplicará medidas adicionales para seguir mejorando la sostenibilidad ambiental y reducir la huella de carbono de los viajes y operaciones de la OIT, de conformidad con los compromisos de las Naciones Unidas en la gestión de la sostenibilidad ambiental. Con arreglo a la política de la OIT relativa a los viajes, la Oficina seguirá desarrollando las herramientas de gestión para hacer un seguimiento de los viajes por vía aérea de todo el personal de la Oficina y reducirlos, disminuyendo así las correspondientes emisiones de gases de efecto invernadero. En la sede, la Oficina perfeccionará la gestión de las instalaciones técnicas que han sido renovadas, a fin de optimizar ulteriormente el consumo energético y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Asimismo, seguirá mejorando los procesos de gestión de los desechos en la sede de la OIT y aumentará la tasa de desechos reciclados, un proceso que se inició en 2017 con la instalación gradual de puntos centralizados de recogida de desechos en el edificio.

¹⁰ Documento GB.331/PV, párrafo 886.

Apéndice I. Marco de resultados para 2020-2021

290. En este apéndice se describe el marco de resultados definido por la OIT para 2020-2021, que comprende los impactos previstos a largo plazo, los ocho resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales, junto con los productos correspondientes y los indicadores de desempeño en los tres niveles; se incluyen concretamente:

- cuatro indicadores de impacto, todos ellos indicadores de los ODS, que permitirán hacer el seguimiento de los cambios sociales a más largo plazo en relación con el Programa de Trabajo Decente;
- catorce indicadores de resultados (de los cuales nueve son indicadores de los ODS y cinco son otros indicadores propios del mercado laboral), que permitirán hacer el seguimiento de los cambios generados en la vida de las personas por la mejora de las políticas y las instituciones, en el contexto de los ocho resultados en materia de políticas;
- cincuenta y cinco indicadores de productos, que permitirán medir los resultados inmediatos de los esfuerzos dedicados por la OIT a la creación de capacidades para establecer políticas, instituciones y condiciones favorables al trabajo decente, en el contexto de los ocho resultados en materia de políticas, uno de los cuales se basa en un indicador de los ODS;
- veintiséis indicadores de productos, que permitirán medir las mejoras y avances en relación con los conocimientos y las alianzas de colaboración, la gobernanza y los servicios de apoyo, como condiciones propicias para la acción de la OIT.

291. La OIT es la entidad responsable de los 14 indicadores de los ODS incorporados en el marco de resultados, o comparte la responsabilidad con respecto a dichos indicadores. Los indicadores de impacto y de resultados abarcan diferentes aspectos de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, los cuales están interrelacionados y se refuerzan entre sí. Sin embargo, hacen falta indicadores de impacto e indicadores de resultados cuya eficacia se haya demostrado para registrar de forma exhaustiva los cambios previstos en materia de diálogo social y tripartismo. La OIT proseguirá sus trabajos de elaboración de estos indicadores, con arreglo a las orientaciones del Consejo de Administración.

292. En el marco de resultados se indican los medios de verificación para cada uno de los indicadores, la información de referencia

correspondiente a 2019, o a la última medición disponible, y las metas fijadas para fines de 2021 en relación a los indicadores de productos y para un período más largo en el caso de los indicadores de resultados y de impacto, en consonancia con las metas de la Agenda 2030.

293. La disponibilidad de datos fue un criterio clave para la inclusión de indicadores en el marco de resultados. Los datos sobre indicadores que han sido compilados por la Oficina están disponibles en la [base de datos ILOSTAT](#). Los datos sobre los indicadores de los ODS también están disponibles en la [base de datos mundial sobre indicadores de los ODS](#). Los conceptos, definiciones e información metodológica, incluida la información sobre la producción de datos agregados a nivel mundial y regional, se pueden encontrar en el depósito de [metadatos sobre los indicadores de los ODS](#), y también en la sección «[Métodos en las estadísticas del trabajo](#)» de la [base ILOSTAT](#) en lo que atañe a otros indicadores.

294. Si bien el marco de resultados presenta la información de referencia y los datos sobre las metas en forma agregada, en los informes los datos se desglosarán según corresponda, ya sea por ingresos, sexo, edad, raza, pertenencia étnica, situación migratoria, discapacidad, ubicación geográfica u otras características, en conformidad con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas.

295. La definición de los criterios de referencia y las metas permite mejorar las mediciones de los avances acumulativos y graduales con respecto a algunas de las principales variables del trabajo decente en relación con la acción de la OIT. Las metas fijadas a nivel de los productos representan el mayor compromiso de la OIT en cuanto a la rendición de cuentas y, por lo tanto, sólo tienen en consideración los avances que se logren gracias a la acción de la propia OIT, sobre la base del diálogo social y de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en pro de la igualdad de género y la no discriminación y, cuando sea pertinente, de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental. El análisis del progreso hacia el cumplimiento de las metas relativas a los indicadores de resultados y de impacto se realizará esencialmente con fines de aprendizaje y de adopción de las medidas correctivas pertinentes, y se orientará a determinar el grado en que la acción de la OIT durante el bienio esté contribuyendo a lograr los cambios previstos en la vida de las personas y las condiciones de trabajo decente, a mediano y largo plazo.

Cuadro I.1. Impacto a largo plazo

Justicia social mediante el trabajo decente: Un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos			
Indicadores de impacto	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad y ubicación geográfica (urbana o rural) (índice de pobreza de los trabajadores, subcomponente del indicador ODS 1.1.1)	ILOSTAT	8% (2018)	Erradicar la pobreza extrema para todas las personas y en todo el mundo (meta 1.1 de los ODS)
Crecimiento anual del ingreso mensual real que perciben en promedio las personas empleadas (en relación con el indicador ODS 8.5.1)	ILOSTAT	1,9% (2017)	Empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (meta 8.5 de los ODS)
Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad (indicador ODS 8.5.2)	ILOSTAT	5% (2018)	
Proporción del PIB generada por el trabajo (indicador ODS 10.4.1)	ILOSTAT	51,4% (2017)	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS)

Cuadro I.2. Resultados en materia de políticas

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo			
Por desarrollar			
<i>Producto 1.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores</i>			
1.1.1. Número de las organizaciones empresariales y de empleadores que disponen de sistemas mejorados de gobernanza, estrategias para ampliar la representación y/o una mejor prestación de servicios	Informes, actas, registros de servicios prestados/formaciones impartidas, guías/manuales, y planes/estrategias de actividad de las organizaciones empresariales y de empleadores; acuerdos de colaboración; cobertura en los medios de comunicación; u otros documentos oficiales	20	25
1.1.2. Número de las organizaciones empresariales y de empleadores que producen análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas		16	15
<i>Producto 1.2. Mayor capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores</i>			
1.2.1. Número de organizaciones nacionales de trabajadores que han adoptado estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios	Informes anuales de las organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; cobertura en los medios de comunicación; políticas, leyes y reglamentos nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control de la OIT	32	36
1.2.2. Número de organizaciones de trabajadores que someten propuestas para ser examinadas en el seno de mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas		24	35

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 1.3. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo</i>			
1.3.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos institucionales para la administración del trabajo que les permiten hacer frente a los desafíos actuales y emergentes en el mundo del trabajo	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT	9	20
1.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de planes estratégicos orientados al cumplimiento de las normas y elaborados en consulta con los interlocutores sociales		11	13
<i>Producto 1.4. Fortalecimiento de las leyes, procesos e instituciones atinentes al diálogo social y las relaciones laborales</i>			
1.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de instituciones, mecanismos o marcos normativos, ya sea creados recientemente o perfeccionados, para el diálogo social, las relaciones laborales o la prevención o resolución de conflictos, que les permiten hacer frente a los desafíos actuales o emergentes en el mundo del trabajo	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT	12	20
1.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o prácticas mejoradas para promover la negociación colectiva y/o la cooperación en el lugar de trabajo		8	15
2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo			
Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.2 de los ODS)	ILOSTAT	Su formulación y difusión están previstas para finales de 2019	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8 de los ODS)
<i>Producto 2.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo</i>			
2.1.1. Número de ratificaciones de los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT	1 888	30
2.1.2. Número de ratificaciones de los convenios técnicos actualizados, con inclusión de los que ha recomendado el Consejo de Administración en el contexto del mecanismo de examen de las normas		350	20

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 2.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo</i>			
2.2.1. Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT	45	45
2.2.2. Porcentaje de nuevos marcos de cooperación de las Naciones Unidas que incluyen medidas para dar seguimiento a las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT		No se aplica	10%

Producto 2.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo

2.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1.º de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT	38%	40%
2.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos tripartitos gracias a los cuales los mandantes pueden impulsar efectivamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, lo que comprende la presentación de memorias a los órganos de control		10	20

3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos

Proporción de empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo (indicador 8.3.1 de los ODS) *	ILOSTAT	50,5% (2016)	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 (meta 8.3 de los ODS)
* Está previsto que el indicador 8.3.1 de los ODS sea revisado con el fin de que incluya la informalidad en la agricultura y en sectores no agrícolas.			
Tasa de empleo (personas de 15 o más años de edad)	ILOSTAT	58,4% (2018)	Incrementar la tasa de ocupación de la población en edad de trabajar y reducir la brecha de género en las tasas de empleo

Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar una nueva generación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género, en particular para los jóvenes

3.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una nueva generación de políticas nacionales de empleo centradas en los desafíos para el futuro del trabajo que se plantean a nivel de cada país	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	22	24
--	---	----	----

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
3.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia nacional para el empleo de los jóvenes, ya sea como estrategia diferenciada o como parte de una estrategia nacional de empleo (sobre la base del indicador 8.b.1 de los ODS)		11	18
3.1.3. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia integrada que se oriente a la formalización, de conformidad con la Recomendación núm. 204		11	12

Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en la economía rural

3.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para impulsar el trabajo decente en las zonas rurales	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	11	15
--	---	----	----

Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas que faciliten una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles

3.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas de política para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, mediante el trabajo decente	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	3	8
---	---	---	---

Producto 3.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente

3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	6	12
--	---	---	----

Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad

3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados de empleo para dar respaldo a las transiciones hacia el trabajo decente	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el Sistema de gestión estratégica de la OIT	16	25
--	---	----	----

4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente

Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador 8.2.1 de los ODS)	ILOSTAT	2,1% (2018)	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 (meta 8.2 de los ODS)
--	---------	-------------	--

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 4.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para crear un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles</i>			
4.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia y/o un plan de acción para mejorar las condiciones de un entorno propicio a la creación y el crecimiento de empresas sostenibles	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	12	16
<i>Producto 4.2. Mayor capacidad de las empresas para adoptar nuevos modelos empresariales, tecnología y técnicas que les permitan mejorar su productividad y sostenibilidad</i>			
4.2.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones efectivas para respaldar la productividad, el emprendimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	11	29
<i>Producto 4.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular políticas, leyes y otras medidas destinadas específicamente a facilitar la transición de las empresas hacia la formalidad</i>			
4.3.1. Número de Estados Miembros que han establecido medidas orientadas a facilitar la transición de las empresas y los trabajadores que éstas emplean hacia la formalidad	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	7	14
<i>Producto 4.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros y las empresas para formular políticas y medidas que promuevan la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas</i>			
4.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o medidas para promover la armonización de las prácticas empresariales con las prioridades del trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	1	10
5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo			
Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS)	ILOSTAT	21,3% (2018)	Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación (sobre la base de la meta 8.6 de los ODS)
<i>Producto 5.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias</i>			
5.1.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y/o para prever las necesidades futuras de tales competencias, tanto a nivel nacional como sectorial	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	8	15
5.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos institucionales, ya sean nacionales o sectoriales, para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias		3	8

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 5.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación</i>			
5.2.1. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	4	10
5.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de modelos de gobernanza inclusivos en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente		1	5
5.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas de financiación que permiten la aplicación de políticas inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente		2	6
<i>Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad</i>			
5.3.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para ofrecer una formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	6	12
5.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de programas y servicios de desarrollo de las competencias laborales innovadores, flexibles e inclusivos, destinados a las mujeres, los jóvenes o las personas en situaciones vulnerables		4	12
5.3.3. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos inclusivos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas		4	8
6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo			
Tasa de ocupación desglosada por sexo	ILOSTAT	71,4% para los hombres, 45,3% para las mujeres (2018)	Lograr la paridad de género en el acceso al empleo en todas las regiones
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS)	ILOSTAT	27,2% (2018)	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública (meta 5.5 de los ODS)
Proporción de empleo informal entre las mujeres	ILOSTAT	46,4% (2016)	Aumentar de forma significativa el número de mujeres en el empleo formal

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 6.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover inversiones en la economía del cuidado y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares</i>			
6.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas o estrategias macroeconómicas con perspectiva de género para financiar la ampliación de la infraestructura de los servicios del cuidado, de la protección social o de los servicios públicos del cuidado que favorecen la creación de empleo decente	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	0	8
6.1.2. Número de países que han adoptado políticas para potenciar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en uno o más sectores del cuidado		0	9
6.1.3. Número de países que han adoptado medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres		1	10
<i>Producto 6.2. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las políticas y estrategias destinadas a promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor</i>			
6.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para promover una igualdad sustantiva de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, y estrategias para su aplicación	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	4	12
6.2.2. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para promover el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, y estrategias para su aplicación		11	8
<i>Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular leyes, políticas y medidas con perspectiva de género que permitan asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso</i>			
6.3.1. Número de Estados Miembros que han revisado las leyes y políticas pertinentes a la luz del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, detectado sus deficiencias y adoptando medidas para remediarlas	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	0	20
<i>Producto 6.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las leyes, políticas y medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables</i>			
6.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, minorías étnicas, personas que viven con el HIV, o personas LGBTI	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	10	10

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
6.4.2. Número de países que disponen de estrategias para reforzar la recopilación y análisis de datos sobre el mercado de trabajo, desglosados al menos por uno de los siguientes factores: condición de discapacidad, estado serológico, pertenencia étnica, e identidad indígena o tribal	Cuestionarios para las encuestas	1	7
7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos			
Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad (indicador 8.7.1 de los ODS)	<i>Estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo infantil</i>	9,6% (2016)	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 (meta 8.7 de los ODS)
Tasa de trabajo forzoso	<i>Estimaciones mundiales de la OIT sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso</i>	3,4 por 1 000 (2016)	
Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.1 de los ODS)	ILOSTAT	Datos disponibles sobre cerca de 60 países (desde 2015)	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8 de los ODS)
Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente prolongadas	ILOSTAT	Datos disponibles sobre 118 países (desde 2015)	Reducir la proporción de trabajadores cuyas jornadas laborales son excesivamente prolongadas
Costo de la contratación a cargo del trabajador como proporción de los ingresos mensuales percibidos en el país de destino (indicador 10.7.1 de los ODS)	Por determinar	Por determinar	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 (meta 10.7 de los ODS)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo</i>			
7.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas integrales sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	8	8
7.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco de la Alianza 8.7		10	8
7.1.3. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias y planes de acción adoptados recientemente o actualizados que tienen por objeto combatir el trabajo infantil en todas sus formas		19	28
<i>Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr condiciones de trabajo seguras y saludables</i>			
7.2.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o programas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, complementados por marcos institucionales, que tratan de riesgos específicos	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	27	26
7.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas nacionales de registro y notificación que permiten la presentación de informes periódicos con respecto al indicador 8.8.1 de los ODS		5	10
<i>Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente</i>			
7.3.1. Número de países donde los mandantes han adoptado políticas o medidas basadas en datos empíricos para fijar o actualizar salarios mínimos reglamentarios o negociados	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	12	15
<i>Producto 7.4. Mayor capacidad de los mandantes para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales</i>			
7.4.1. Número de países que cuentan con un diagnóstico confirmado de las modalidades de trabajo diversas, incluso en las plataformas digitales, en el que se indican posibles medidas para asegurar la protección efectiva de los trabajadores de que se trate	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	0	10
7.4.2. Número de países que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal y/o de las políticas, reglamentos o mecanismos de cumplimiento para facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares		7	14

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto 7.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral a fin de proteger a los trabajadores migrantes</i>			
7.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias laborales, protección social, y otras políticas pertinentes	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el Sistema de gestión estratégica de la OIT	7	24
7.5.2. Número de países que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes		0	10
7.5.3. Número de marcos bilaterales o regionales para la migración laboral, que comprenden mecanismos de seguimiento y examen concebidos para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes		3	11
8. Protección social completa y sostenible para todos			
Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, con criterios de distinción entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo y los pobres y grupos vulnerables (indicador 1.3.1 de los ODS)	<i>Informe Mundial sobre la Protección Social, de la OIT</i>	45,2% (2016)	Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, con inclusión de niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables (meta 1.3 de los ODS)
<i>Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales sostenibles en materia de protección social o reformar los existentes a fin de ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de las prestaciones</i>			
8.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales (o revisado las políticas existentes) en materia de protección social, con miras a ampliar su cobertura, hacerlas más exhaustivas y/o mejorar la idoneidad de las prestaciones	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	20	25
<i>Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social</i>			
8.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política (o han revisado medidas existentes) para asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social y su capacidad para ofrecer prestaciones adecuadas	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	9	20
<i>Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para incorporar la protección social a políticas integrales destinadas a apoyar y proteger a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales</i>			
8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política (o han revisado las respuestas existentes), incluso sobre protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT	9	13

Cuadro I.3. Resultados funcionales

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
A. Conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente			
<i>Producto A.1. Estadísticas sobre trabajo decente más precisas y sostenibles sobre la base de las normas estadísticas más recientes</i>			
A.1.1. Número de Estados Miembros que han mejorado sus estadísticas, normas y sistemas de información sobre el mercado de trabajo gracias al perfeccionamiento de las encuestas estadísticas y al uso de otras fuentes estadísticas	ILOSTAT y cuestionarios para encuestas	104 Estados Miembros no tienen la capacidad de elaborar estadísticas básicas relativas al mercado de trabajo (sobre la base de los datos correspondientes a la subutilización de la fuerza de trabajo de 2016-2017)	Otros 15 Estados Miembros
A.1.2. Número de Estados Miembros cuyos datos correspondientes, como mínimo, a la mitad de los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT se han comunicado a las Naciones Unidas en 2021	ILOSTAT	Los datos relativos a 87 Estados Miembros correspondientes, como mínimo, a la mitad de los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT se han comunicado a las Naciones Unidas en 2019 (sobre la base de los datos de 2016-2017)	Otros 15 Estados Miembros
<i>Producto A.2. Investigaciones innovadoras y de reconocida calidad a fin de favorecer la formulación de políticas y el avance en la investigación puntera de cuestiones del mundo del trabajo</i>			
A.2.1. Número de informes de investigación puntera realizada en colaboración y de eventos conexos	Publicación de informes y organización de eventos	No hay, ya que el indicador corresponde a un nuevo enfoque en materia de colaboración que se desarrollará en 2020-2021	4 informes principales y eventos multidisciplinarios conexos
A.2.2. Número de referencias a las investigaciones de la OIT que figuran en informes emblemáticos de otros organismos multilaterales	Recuento de citas que figuran en informes emblemáticos de otros organismos multilaterales	Disponible a finales de 2019	Aumento del 20% en las referencias a las investigaciones de la OIT que figuran en los informes emblemáticos de otros organismos multilaterales
<i>Producto A.3. Comunicación eficiente, eficaz e innovadora para asegurar que los conocimientos y resultados generados por la OIT tengan una influencia significativa en el mundo del trabajo</i>			
A.3.1. Aumento porcentual del alcance de la difusión pública de las principales plataformas digitales de la OIT	Datos extraídos del cuadro interactivo sobre las comunicaciones en diciembre de 2019	Disponible a finales de 2019	Aumento del 10% en: <ul style="list-style-type: none"> ■ visitas al sitio web www.ilo.org ■ suscripciones al boletín semanal de la OIT ■ seguidores en Twitter, Facebook y LinkedIn

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto A.4. Fortalecimiento de las alianzas de la OIT en el sistema multilateral para una mayor integración del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas en los debates mundiales y las políticas orientadas a alcanzar los ODS</i>			
A.4.1. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones o coaliciones multilaterales que se constituyan o renueven	Memorandos de entendimiento, cartas de intenciones, Hojas de ruta u otros acuerdos formales	Se determinará a finales de 2019	5 nuevas alianzas
A.4.2. Número de nuevos módulos de formación específicos, puestos a disposición de los mandantes a nivel mundial, regional y nacional	Módulos de formación suministrados	Se determinará a finales de 2019	5 nuevos módulos de formación
B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización			
<i>Producto B.1. Mejores procedimientos para los órganos de gobernanza y las reuniones oficiales</i>			
B.1.1. Los elementos de gobernanza citados en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en la resolución que la acompaña se cumplen plenamente durante el bienio	Informes presentados al Consejo de Administración de la OIT y decisiones del Consejo de Administración	No se aplica	Lograr avances sustantivos con respecto a la democratización del funcionamiento y de la composición del Consejo de Administración
B.1.2. Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales, y mantenimiento de la política de racionalización del uso del papel (limitar la impresión de documentos a un mínimo y sólo para atender las necesidades específicas y justificadas de quienes la soliciten)	Sistema de gestión de las reuniones oficiales	El 85% de los documentos oficiales se publican en formato electrónico y en los plazos previstos	Publicación puntual del 100% de los documentos oficiales en formato electrónico
		El 15% de los documentos oficiales distribuidos antes de las reuniones se imprimen en papel	La impresión en papel de los documentos oficiales distribuidos antes de las reuniones no rebasa el 15%
		El 39,4% de las comunicaciones oficiales se envían exclusivamente en formato electrónico (2016-2017)	Envío exclusivamente en formato electrónico del 85% de las comunicaciones oficiales
B.1.3. Gestión eficaz y eficiente del tiempo en las reuniones del Consejo de Administración	Sistema de gestión de las reuniones oficiales	La duración efectiva de las reuniones del Consejo de Administración supera en un 11,5% el tiempo previsto (2016-2017)	Diferencia máxima del 10% (+/-) con respecto a la duración prevista en el plan de trabajo de las reuniones inicialmente acordado
<i>Producto B.2. Mejores sistemas de control y gestión de los riesgos</i>			
B.2.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con respecto a los estados financieros consolidados	Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP (2017)	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B.2.2. Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de la auditoría	Informe del Auditor Interno Jefe	El tiempo promedio de respuesta de la Oficina a los informes de auditoría interna es de 4,3 meses (2018)	Las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de control presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del informe de auditoría
		La proporción de recomendaciones de la auditoría interna aplicadas en el plazo estipulado de seis meses es del 76,8% (2018)	Todas las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe
B.2.3. Porcentaje de recomendaciones de la auditoría interna pendientes de aplicación detectadas en la auditoría de seguimiento	Informe del Auditor Interno Jefe	15% (2016-2017)	10%
B.2.4. Porcentaje de las unidades y funciones que, habiendo recibido tal mandato, han actualizado los registros de riesgos de conformidad con los requisitos institucionales	Marco de gestión institucional de los riesgos	100% (2018)	100%

Producto B.3. Mayor asimilación de los resultados de las evaluaciones en pro de la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional

B.3.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021	Informe de evaluación anual	No se aplica	Alcanzar o rebasar las metas intermedias para 2020-2021 definidas en la Estrategia
---	-----------------------------	--------------	--

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

Producto C.1. Innovación y mejora de los procesos operativos

C.1.1. Porcentaje de usuarios que expresan una valoración positiva de la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT	Encuesta entre el personal de la OIT sobre la salud organizacional	Resultados de la encuesta de 2018	Aumento del 10%
C.1.2. Número de métodos de trabajo nuevos o mejorados, desarrollados gracias a la innovación en los siguientes ámbitos: calidad, adaptación a los usuarios, transparencia, eficiencia y dinámicas de equipo	Sistema de seguimiento de la Unidad de Innovaciones Operativas	No se aplica	<ul style="list-style-type: none"> ■ Calidad: 50 iniciativas ■ Adaptación a los usuarios: 50 iniciativas ■ Transparencia: 35 iniciativas ■ Eficiencia: 35 iniciativas ■ Dinámicas de equipo: 35 iniciativas <p><i>Algunas iniciativas tienen un impacto positivo en varios ámbitos</i></p>
C.1.3. Número de miembros del personal que participan en iniciativas de innovación durante el bienio (cultura de innovación)	Sistema de seguimiento de la Unidad de Innovaciones Operativas	No se aplica	600 participantes en toda la Oficina

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<i>Producto C.2. Mejores sistemas de programación y gestión basadas en los resultados</i>			
C.2.1. Porcentaje de los PTDP establecidos durante el bienio en consonancia con los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible	Observaciones sobre los proyectos de los PTDP remitidas a la OIT por los coordinadores residentes de las Naciones Unidas	No se aplica	100%
C.2.2. Porcentaje de las oficinas de país de la OIT que informan acerca de la contribución de la Organización al logro de los resultados en cada país por medio del sistema UNINFO	Informes de las oficinas de país de la OIT	10%	25%
<i>Producto C.3. Cooperación eficaz para el desarrollo</i>			
C.3.1. Proporción de las contribuciones voluntarias (CDEP y CSPO) como porcentaje del total de recursos de que dispone la Oficina	Informe financiero	45% (2016-2017)	48%
C.3.2. Proporción de recursos no asignados a fines específicos (CSPO) y de recursos que obedecen a criterios de asignación flexible como porcentaje del total de las contribuciones voluntarias	Informe financiero	10% (2018 – junio de 2019)	15%
<i>Producto C.4. Desarrollo de los recursos humanos más ágil y eficiente</i>			
C.4.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia	Informe sobre la aplicación de la Estrategia de recursos humanos	No se aplica	Alcanzar o rebasar las metas para 2020-2021 definidas en la Estrategia
<i>Producto C.5. Mejores prácticas para asegurar la sostenibilidad ambiental en la Oficina</i>			
C.5.1. Huella de carbono de los viajes aéreos de toda la OIT	Inventario de los gases de efecto invernadero de la OIT	Resultados del inventario de los gases de efecto invernadero en 2018-2019	Reducción del 5%
C.5.2. Huella de carbono de la sede de la OIT		Resultados del inventario de los gases de efecto invernadero en 2018-2019	Reducción del 5%
C.5.3. Sistema de gestión eficaz de los desechos en la sede de la OIT	Informe sobre el proyecto de renovación del edificio	Tasa de reciclaje del 71% antes de la renovación (2016)	Aumento del 5%

Apéndice II. Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados del programa de trabajo para 2020-2021

296. El Programa de Trabajo Decente y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible están estrechamente vinculados. Los avances en los ámbitos del empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social y el tripartismo son esenciales para el desarrollo sostenible, y en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la mayoría de sus metas se pueden encontrar elementos relacionados con el trabajo decente.

297. En el cuadro que sigue se incluyen las principales metas de los ODS a las que la OIT contribuirá directamente en 2020-2021, a través de los resultados previstos en su propio programa. También figuran en el cuadro los 14 indicadores de los ODS que se han incorporado en el marco de resultados de la OIT (apéndice I); dichos indicadores se utilizarán para hacer el seguimiento de los avances en los componentes específicos de las metas de los ODS que están relacionados con el trabajo decente y que revisten interés para los resultados y los objetivos estratégicos de la OIT.

Cuadro II.1. Correspondencias entre el marco de resultados de la OIT para 2020-2021 y los ODS

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	1.1. Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día	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)	Todos los resultados
	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 las personas vulnerables	1.3.1. Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, con criterios de distinción entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo y los pobres y los grupos vulnerables	Resultado 8
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales y de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos		Resultado 8
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	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		Resultado 5
	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		Resultado 5

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
	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		Resultado 5 Resultado 6
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	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		Resultado 6 Resultado 7
	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		Resultado 6 Resultado 8
	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	Resultado 1 Resultado 6
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	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	Resultado 3 Resultado 4
	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	Resultado 3 Resultado 4
	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		Resultado 3 Resultado 4
	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, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad	Todos los resultados
		8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, 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. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	Resultado 3 Resultado 5

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
	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, desglosados por sexo y edad	Resultado 7
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos 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 estatus migratorio	Resultado 1 Resultado 2 Resultado 7
		8.8.2. Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio	
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	Resultado 3	
 <p>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</p>		Resultado 4	
 <p>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</p>		Todos los resultados	
	10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	10.4.1. Proporción del PIB generada por el trabajo, que comprende los salarios y las transferencias de protección social	Todos los resultados
	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 a cargo del trabajador como proporción de los ingresos mensuales percibidos en el país de destino	Resultado 7
 <p>16.3. Promover el Estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos</p>		Resultado 2	
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas		Todos los resultados
	16.7. Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas en todos los niveles que respondan a las necesidades		Resultado 1

<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 	<p>17.14. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible</p>		<p>Todos los resultados</p>
	<p>17.18. De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales</p>		<p>Todos los resultados</p>

Anexos informativos

- 1. Presupuesto operativo**
- 2. Resumen de los recursos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario**

1. Presupuesto operativo

298. En el presente anexo informativo se proporciona información adicional sobre el presupuesto operativo de la OIT, que consta de cuatro partes, a saber: Parte I, correspondiente al «Presupuesto corriente», 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 las «Inversiones institucionales y partidas extraordinarias». Se complementa así la información detallada contenida en el documento GB.335/PFA/1 (párrafos 75-99), junto con los anexos informativos 1 y 2, y el documento GB.335/PFA/1/1 (párrafo 5), junto con los anexos I y II.

299. Tras la adopción del nivel del presupuesto por la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2019, este anexo presenta un desglose adicional del presupuesto operativo para 2020-2021, que comprende la Cartera de Políticas, la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas y las actividades para los empleadores y para los trabajadores. Las asignaciones reflejan el presupuesto indicativo y el despliegue de los recursos sobre la base de la estructura actual organizada en departamentos en la sede y en las regiones. La introducción del programa de trabajo revisado que se describe en este documento puede requerir que el Director General modifique la estructura actual y la distribución de los recursos conexos, aspectos que evolucionarán durante el bienio a medida que concluya la formulación de los planes de trabajo.

Presupuesto operativo para 2020-2021 (en dólares constantes de los EE.UU. de 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	29 / 10	35 / 8	21 103 380	4 173 459	25 276 839
Consejo de Administración	33 / 3	41 / 1	15 669 244	3 018 817	18 688 061
Reuniones regionales principales	5 / 5	4 / 4	2 362 710	693 227	3 055 937
Oficina del Consejero Jurídico	13 / 4	1 / 11	3 568 899	145 913	3 714 812
	81 / 10	83 / 0	42 704 233	8 031 416	50 735 649
Políticas					
Normas Internacionales del Trabajo	86 / 3	25 / 7	23 702 233	1 901 694	25 603 927
Política de Empleo	66 / 3	21 / 0	19 043 626	2 661 314	21 704 940
Empresas	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 901 719	16 641 239
Políticas Sectoriales	38 / 0	11 / 0	10 696 810	2 720 883	13 417 693
Gobernanza y Tripartismo	92 / 0	24 / 0	25 134 843	3 545 913	28 680 756
Condiciones de Trabajo e Igualdad	73 / 2	19 / 8	20 034 933	2 239 257	22 274 190
Protección Social	44 / 0	7 / 0	10 788 000	311 868	11 099 868
Investigaciones y Conocimientos	70 / 0	19 / 0	18 523 109	1 510 266	20 033 375
Estadísticas	46 / 0	16 / 0	12 693 265	1 067 048	13 760 313
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
Oficina del Director General Adjunto	12 / 2	2 / 0	3 683 638	323 619	4 007 257
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	0 / 0	0 / 0	0	6 495 846	6 495 846
	577 / 10	160 / 3	158 039 977	26 261 732	184 301 709

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Programas exteriores y alianzas					
Cooperación multilateral	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 189	7 707 781
Alianzas y apoyo a los programas exteriores	17 / 5	5 / 10	5 010 860	308 680	5 319 540
Programas en África	232 / 7	254 / 0	50 300 227	27 438 187	77 738 414
Programas en las Américas	186 / 8	149 / 6	44 591 689	19 246 266	63 837 955
Programas en los Estados Árabes	48 / 0	37 / 3	13 510 505	5 075 644	18 586 149
Programas en Asia y el Pacífico	233 / 10	256 / 1	50 619 261	19 617 071	70 236 332
Programas en Europa y Asia Central	97 / 2	62 / 8	19 509 854	5 187 868	24 697 722
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	158 642	2 494 362
	842 / 0	776 / 9	191 944 708	88 802 842	280 747 550
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los Empleadores	26 / 0	5 / 6	7 063 132	3 260 423	10 323 555
Actividades para los Trabajadores	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	72 / 0	19 / 6	20 301 052	11 264 238	31 565 290
Gestión y reforma					
Servicios de apoyo					
Servicios Internos y Administración	38 / 0	103 / 6	22 545 847	23 561 955	46 107 802
Gestión de la Información y de las Tecnologías	102 / 6	70 / 7	32 306 424	19 689 623	51 996 047
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	22 / 11	31 / 1	16 301 879	1 240 735	17 542 614
Comunicaciones e Información al Público	41 / 0	14 / 0	11 280 612	1 650 022	12 930 634
Compras y Contratos	10 / 5	3 / 0	2 753 530	128 725	2 882 255
	214 / 10	222 / 2	85 188 292	46 271 060	131 459 352
Servicios de gestión					
Desarrollo de los Recursos Humanos	48 / 11	52 / 8	19 334 748	4 697 295	24 032 043
Gestión Financiera	42 / 9	38 / 9	15 355 555	410 523	15 766 078
Programación y Gestión Estratégicas	15 / 2	4 / 0	4 354 660	126 141	4 480 801
Oficina del Director General Adjunto	6 / 0	2 / 0	2 162 145	282 265	2 444 410
	112 / 10	97 / 5	41 207 108	5 516 224	46 723 332
Oficina del Director General	10 / 0	16 / 0	5 699 405	1 392 773	7 092 178
Control y evaluación					
Auditoría Interna y Control	10 / 4	3 / 0	3 179 918	254 763	3 434 681
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1 / 0	0 / 2	325 472	294 871	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	159 760	141 743	301 503
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 269 911	760 755	3 030 666
	19 / 10	5 / 5	5 935 061	2 519 532	8 454 593

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 318 458	45 157 712
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
Total Parte I	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	231 378 275	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	15 713 000	15 713 000
Total (Partes I-V)	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	247 966 275	796 404 986

2. Resumen de los recursos para la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2020-2021
	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2018-2019)
Políticas	6 495 845
Programas en África	9 089 758
Programas en las Américas	5 539 459
Programas en los Estados Árabes	2 513 680
Programas en Asia y el Pacífico	6 545 175
Programas en Europa y Asia Central	1 658 200
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 785 841
Actividades para los Empleadores	2 764 157
Actividades para los Trabajadores	5 784 896
Total	42 177 011
