



► Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025

presentadas por el Director General



Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Fecha: 31 de enero de 2023

Original: inglés

Primer punto del orden del día

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General

► Prefacio

Haciendo honor a la responsabilidad que se me ha confiado, me complace presentar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 —las primeras elaboradas bajo mi dirección— a fin de solicitar las orientaciones del Consejo de Administración y de someterlas a su aprobación. Considero que estas propuestas responden a los constantes llamamientos de los mandantes de la OIT, que reclaman una Organización más eficaz, eficiente y efectiva en el cumplimiento de su objetivo fundacional de promover la justicia social para contribuir a una paz universal y permanente.

Los efectos de la pandemia de COVID-19, las turbulencias geopolíticas, la elevada inflación y los desastres naturales resultantes del cambio climático están exacerbando las desigualdades y los déficits de trabajo decente dentro de los países y entre ellos. Las desigualdades y la pobreza no cesan de aumentar, y persisten las disparidades de género. Miles de millones de personas en todo el mundo siguen enfrentándose a los retos que plantean las altas tasas de informalidad, el incremento de los niveles de trabajo infantil y trabajo forzoso, la deficiente cobertura de la protección social y la vulneración de los derechos laborales.

Al mismo tiempo, el multilateralismo se encuentra en una encrucijada. Los riesgos que entrañaría una acción multilateral fragmentada resultan cada vez más evidentes. Pese a ello, las crisis han puesto de manifiesto las interconexiones e interdependencias de las economías y sociedades de todo el mundo, así como la imperiosa necesidad de adoptar medidas concertadas a todos los niveles.

Se plantean enormes retos pero también grandes oportunidades para todos los sectores de la sociedad y, en particular, para el mundo del trabajo. El mandato de la OIT es hoy más pertinente que nunca y la Organización está llamada a asumir un mayor liderazgo con el fin de seguir impulsando acciones encaminadas a lograr la justicia social a través del trabajo decente.

En este difícil contexto, mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 tienen por objeto proporcionar los medios para desarrollar soluciones adecuadas y centradas en las personas que permitan abordar los nuevos riesgos y oportunidades que se presentan a los trabajadores y las empresas en el mundo del trabajo. En mis propuestas se mantiene el compromiso con los objetivos fundacionales de la Organización y, al mismo tiempo, se promueve la introducción de innovaciones y la adaptación del enfoque y la forma de trabajar de la Organización a fin de responder a la evolución de las necesidades de los mandantes tripartitos. Mis propuestas, articuladas en torno a ocho resultados en materia de políticas, aspiran a modernizar la acción normativa de la OIT, fortalecer el diálogo social y el tripartismo, crear empleos decentes y empresas sostenibles, garantizar la igualdad y extender la protección a todos, así como a reforzar la coherencia de las políticas y aumentar las inversiones en favor de la justicia social y el trabajo decente, tanto en los Estados Miembros como a escala mundial.

Un elemento esencial de estas propuestas que se presentan al Consejo de Administración es la creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social, con el cometido de promover un desarrollo sólido, sostenible e inclusivo mediante el fortalecimiento de la solidaridad mundial, la coherencia de las políticas y la acción concertada entre una gran variedad de partes interesadas. Se propone el establecimiento de cuatro programas de acción prioritarios para facilitar una mayor coordinación en toda la Oficina como punto de partida para impulsar las alianzas y la cooperación en apoyo de la Coalición.

Las propuestas contienen además tres categorías de catalizadores, cuya formulación se ha revisado, que también reflejan la determinación de la OIT de consolidar su posición como centro mundial de excelencia en materia de conocimientos, innovación, sensibilización y divulgación con respecto a todas las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. En todos ellos se presta especial atención a la mejora continua de la gobernanza y la gestión de la Organización, en consonancia con el nivel de desempeño y de rendición de cuentas que exigen nuestros mandantes y contribuyentes al presupuesto. Con este fin, mis propuestas prevén la reasignación de un total de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos, que ha sido posible gracias a la búsqueda permanente de una mayor eficiencia y a la redefinición de los perfiles de los puestos existentes. Se propone redistribuir estos recursos para reforzar las capacidades de que dispone la Oficina, y también las regiones, en particular mediante la asignación de fondos suficientes para la celebración de dos reuniones del Grupo de

trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, la atribución de recursos adecuados a los cuatro programas de acción prioritarios y la mejora de la capacidad en la esfera de la auditoría interna y el control.

En estos tiempos de incertidumbre, soy muy consciente de las limitaciones de las finanzas públicas de muchos Estados Miembros de la OIT, sobre todo porque también ellos se enfrentan a las consecuencias de las múltiples crisis. El presupuesto ordinario propuesto para ejecutar el Programa en 2024-2025 asciende a 854 657 600 dólares constantes de los Estados Unidos, lo que representa un modesto aumento de 1,9 millones de dólares de Estados Unidos (el 0,2 por ciento) en términos reales con respecto al presupuesto de 2022-2023. Además, se requiere un aumento nominal de 39,6 millones de dólares de los Estados Unidos para mantener, en valor real, el nivel del presupuesto de 2022-2023, lo que supone un incremento de los costos del 4,6 por ciento a lo largo del bienio.

Se ha hecho todo lo posible por presentar propuestas que respondan a las crecientes necesidades de los mandantes, sin renunciar a una utilización óptima de los recursos y a una mayor eficiencia de las operaciones de la Organización. Por todo ello, creo firmemente que el presupuesto propuesto está justificado y es necesario a fin de que la OIT mantenga su capacidad para hacer frente a los retos que tiene ante sí.

Tengo el honor de someter las presentes propuestas de Programa y Presupuesto al Consejo de Administración para su aprobación, con miras a su adopción final por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023).

31 de enero de 2023

Gilbert F. Houngbo
Director General

▶ Índice

	Página
Prefacio	3
Abreviaciones	7
I. Presentación resumida	9
Un programa mundial de justicia social	9
Modernización del sistema normativo de la OIT y fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo	11
Trabajo decente en pro de la justicia social	12
Una Coalición Mundial para la Justicia Social y mayor coherencia de las políticas	12
Ejecución del programa en respuesta a las prioridades establecidas a nivel regional y nacional.....	13
Un enfoque reforzado de la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de capacidades.....	16
Mejora de la comunicación, cooperación para el desarrollo, gobernanza, control y gestión	17
Asignación de recursos	18
II. Resultados en materia de políticas	25
Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social.....	25
Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz	30
Resultado 3: Empleo pleno y productivo para transiciones justas	36
Resultado 4: Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente	43
Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos.....	49
Resultado 6: Protección en el trabajo para todos	52
Resultado 7: Protección social universal	56
Resultado 8: Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	60
III. Catalizadores	65
Catalizador A: Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social	65
Catalizador B: Mejora del liderazgo y de la gobernanza	69
Catalizador C: Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados	71
IV. Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025.....	75
Proyecto de decisión	76

Apéndices

I. Marco de resultados para 2024-2025	77
II. Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados en materia de políticas	100
III. Registro estratégico de riesgos de la OIT para 2024-2025	105

Anexos informativos

1. Presupuesto operativo.....	111
2. Detalles de los aumentos de los costos	120
3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	128
4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados estratégicos, por producto.....	129

► Abreviaciones

CAD-OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
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
CTPO	Cooperación Técnica con Cargo al Presupuesto Ordinario
ESS	economía social y solidaria
FMI	Fondo Monetario Internacional
GNUDS	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
GTT del MEN	Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas
ILOSTAT	base de datos estadísticos de la OIT
IPEC+	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMC	Organización Mundial del Comercio
pymes	pequeñas y medianas empresas
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SST	seguridad y salud en el trabajo

► I. Presentación resumida

1. En este documento se exponen las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General. Ante un entorno caracterizado por transformaciones, volatilidad e incertidumbre excepcionales, las propuestas se han concebido para promover la justicia social y el trabajo decente sustentándose en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción). El objetivo general es ayudar a los Estados Miembros de la OIT a encontrar soluciones eficaces centradas en las personas que respondan a los retos y oportunidades que se plantean al mundo del trabajo a raíz de las crisis actuales, el progreso tecnológico, el cambio climático y la evolución demográfica, y, al mismo tiempo, a avanzar en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

2. En la elaboración de las propuestas de Programa y Presupuesto se han tenido en cuenta las conclusiones y resoluciones pertinentes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, las decisiones del Consejo de Administración, el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y las enseñanzas extraídas de la labor realizada por la OIT hasta la fecha. También se han tomado en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración en relación con el examen preliminar debatido en su 346.ª reunión ¹, así como las proporcionadas en las posteriores consultas informales celebradas con los tres grupos de mandantes.

3. En la presente sección se describen de forma sucinta los elementos fundamentales del programa mundial de justicia social que se propone para 2024-2025. Incluye información específica sobre la manera en que se implementará el programa en los contextos regionales, sobre la adopción de un enfoque reforzado de la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de la capacidad en el programa de trabajo, y sobre la distribución de las asignaciones presupuestarias a las diferentes áreas de trabajo.

Un programa mundial de justicia social

4. Las crisis mundiales —causadas por la pandemia de COVID-19, el agravamiento de las tensiones geopolíticas, las catástrofes relacionadas con los fenómenos climáticos y el aumento del coste de la vida— han exacerbado los desequilibrios, la vulnerabilidad y la desigualdad en el mundo del trabajo, lo que pone en peligro los progresos socioeconómicos logrados y provoca retrocesos en algunos ámbitos. En muchos países, esta situación ha socavado gravemente el tripartismo, el diálogo social, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

5. La aceleración de los avances tecnológicos, la creciente digitalización y las nuevas modalidades de organización de la producción y del trabajo presentan retos y riesgos de deterioro de los derechos laborales, pero también auguran oportunidades de cambio transformador en el mundo del trabajo. Las políticas e instituciones del mercado de trabajo y de protección social que existen actualmente no bastan para hacer frente a estos retos y sacar partido de las nuevas oportunidades.

6. En el informe *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas se otorga gran relevancia a los valores fundamentales de la OIT, lo que brinda a la Organización una importante oportunidad para desempeñar un papel protagónico, en particular por medio del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. Esta es una de las iniciativas de las que se servirá la OIT para hacer frente a los riesgos que entraña la fragmentación de las respuestas multilaterales a los problemas sociales, que obstaculiza los esfuerzos encaminados a lograr la justicia social a través del trabajo decente.

¹ GB.346/PFA/1.

7. En este contexto, y en consonancia con las medidas en curso destinadas a centrar la labor de la OIT en la consecución de los principales resultados en materia de políticas (véase el gráfico 1), las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, tienen por objeto:

- modernizar, reforzar y difundir el modelo de buena gobernanza en el mundo del trabajo elaborado por la OIT, sobre la base de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social y el tripartismo, como valor añadido distintivo de la Organización (resultados 1 y 2);
- apoyar a los mandantes para que establezcan políticas e instituciones del trabajo, o adapten las ya existentes, a fin de impulsar una recuperación centrada en las personas que genere empleos decentes, garantice la igualdad y extienda la protección a todos los trabajadores (resultados 3, 4, 5, 6 y 7), y
- reforzar la coherencia de las políticas y aumentar las inversiones en favor de la justicia social y el trabajo decente tanto a nivel mundial como en los países a través de una Coalición Mundial para la Justicia Social y de programas de acción prioritarios en esferas transversales clave (resultado 8).

8. Si bien se mantiene la continuidad de las actividades de la OIT, todos los resultados en materia de políticas han sido revisados a fin de responder mejor a las necesidades y retos apremiantes que afrontan los mandantes en los Estados Miembros. Los productos específicos se centran fundamentalmente en las economías verde y digital; la formalización; la igualdad y la no discriminación; las cadenas de suministro; la economía social y solidaria (ESS), la respuesta a las crisis, y la seguridad y salud en el trabajo (SST).

9. Los resultados están diseñados para estimular la formulación de respuestas de política interdisciplinarias, integradas y colaborativas que se basen en los conocimientos especializados adquiridos en los diferentes ámbitos técnicos de competencia de la OIT. Para ello, será necesario reforzar el trabajo en equipo y la colaboración en toda la Oficina, en particular con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), al que se ha dado nuevo impulso.

10. La ejecución del programa para 2024-2025 dependerá de la capacidad de la OIT para seguir siendo el centro de excelencia mundial en lo que respecta al conocimiento de las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, así como de su capacidad para aprovechar las políticas y prácticas innovadoras, ampliar las alianzas y las actividades de cooperación para el desarrollo, ejercer un liderazgo mundial a través de sus órganos rectores y asegurar una gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados. Estas esferas de trabajo se han agrupado en tres categorías de catalizadores específicos.

► **Gráfico 1. Sinopsis de los elementos contenidos en las propuestas de programa para 2024-2025**



Modernización del sistema normativo de la OIT y fortalecimiento del diálogo social y el tripartismo

11. El corpus de normas internacionales del trabajo de la OIT ha ido configurando las legislaciones laborales y, por tanto, el mundo del trabajo. Para adaptarse al ritmo de los cambios producidos en las modalidades de trabajo y los lugares de trabajo, los efectos de la digitalización y la automatización en el mercado laboral, y el impacto del cambio climático en los empleos y los medios de vida, entre otras tendencias, el resultado 1 promueve la modernización del sistema normativo de la OIT. Ello implica la prestación de apoyo a la labor de los órganos de control y del mecanismo de examen de las normas, acompañada de la prestación de asistencia técnica a fin de garantizar el seguimiento de todas las recomendaciones formuladas por esos órganos, aumentar la tasa de ratificación, facilitar la solución de conflictos, fomentar la integración de las normas, especialmente las vinculadas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los instrumentos sectoriales, en los ámbitos del comercio, la inversión, los planes de desarrollo, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (marcos de cooperación), los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y promover el trabajo decente en las cadenas de suministro.

12. El enfoque normativo de la OIT con respecto a un contrato social renovado requiere también interlocutores sociales fuertes, administraciones del trabajo eficaces y un diálogo social influyente, así como el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como condiciones previas esenciales. El resultado 2 prevé la elaboración de una estrategia destinada a ayudar a los mandantes de la OIT —en tanto que actores e impulsores fundamentales de cambios positivos en el mundo del trabajo—, dotándolos de una mayor capacidad y resiliencia para intensificar sus actividades y su influencia en las políticas económicas, sociales y ambientales. Incluye la puesta en marcha de un programa específico, que permitirá a los interlocutores sociales utilizar todo su potencial y desempeñar una función determinante en la consecución del desarrollo sostenible, además de iniciativas de desarrollo de la capacidad que les permitirá participar en los procesos de planificación de las Naciones Unidas y colaborar con las organizaciones multilaterales y las instituciones financieras internacionales.

Trabajo decente en pro de la justicia social

13. Para lograr una recuperación centrada en las personas que permita superar las múltiples crisis que afectan al mundo del trabajo es necesario adaptar el Programa de Trabajo Decente a fin de que responda a la evolución de las necesidades de los mandantes y llegue a aquellos que se encuentren en situación de mayor necesidad. Las estrategias destinadas a lograr los resultados pertinentes (3, 4, 5, 6 y 7) tratan de dar respuesta a los retos que plantean actualmente las transformaciones del mundo del trabajo, en particular la expansión de las economías digital y verde. Un cambio importante es la integración de medidas encaminadas a establecer marcos de políticas de empleo junto con las medidas requeridas para fortalecer las instituciones de trabajo, los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente y los programas de mercado de trabajo, que son indispensables para la generación de empleos decentes.

14. En todos estos resultados se presta mayor atención a las necesidades y aspiraciones de quienes más necesitan la asistencia de la OIT y quienes experimentan los mayores déficits de trabajo decente y justicia social, en particular las mujeres, que suelen ser las más afectadas durante las crisis; los trabajadores y microempresarios de la economía informal; los trabajadores por cuenta propia; las víctimas de trabajo forzoso y de trabajo infantil; los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación; los trabajadores migrantes y domésticos; los trabajadores de plataformas digitales; y otros grupos que corren un alto riesgo de quedarse rezagados.

15. Lograr la igualdad de género y la igualdad de trato y de oportunidades para todos sigue siendo una de las prioridades del programa y un componente esencial de la estrategia de la OIT para hacer frente a las desigualdades en el mundo del trabajo. Las medidas específicas para llevar a la práctica el programa transformador sobre la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, como se propugna en la Declaración del Centenario y en el Llamamiento mundial a la acción, están integradas en el resultado en materia de políticas 5, y también se han incorporado en otros resultados y productos del programa.

Una Coalición Mundial para la Justicia Social y mayor coherencia de las políticas

16. El programa propuesto contiene una importante innovación consistente en el establecimiento de una Coalición Mundial para la Justicia Social que promoverá un desarrollo sólido, sostenible e inclusivo mediante el fortalecimiento de la solidaridad mundial, la coherencia de las políticas y la acción concertada. La Coalición servirá de foro para congregar a los mandantes tripartitos de la OIT, las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras y comerciales internacionales, los asociados para el desarrollo, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el mundo académico, y velará por que se otorgue prioridad a la justicia social y el trabajo decente en la formulación de políticas nacionales y mundiales, en las actividades de cooperación para el desarrollo y en los acuerdos financieros, comerciales y de inversión. La Coalición también contribuirá a dar cumplimiento a la Agenda 2030 al proporcionar una respuesta multilateral coherente a los problemas socioeconómicos mundiales.

17. La Coalición basará su funcionamiento en las estructuras, alianzas y actividades existentes en cada una de las organizaciones, Estados Miembros o actores participantes, y promoverá el establecimiento de nuevos programas conjuntos para impulsar la consecución de resultados sobre el terreno. Las orientaciones que proporcione el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023)² y los resultados de la discusión dedicada a la cuestión en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2023) guiarán la puesta en marcha de la Coalición Mundial para la Justicia Social en 2024-2025. La Coalición incrementará el impacto del programa de la OIT y contribuirá a la consecución de resultados específicos en los países, para lo cual situará el objetivo de la justicia social en el primer plano del debate y las acciones multilaterales, movilizand o esfuerzos y recursos en pro de este objetivo conjunto. Contribuirá a fomentar la generación y difusión de conocimientos sobre la justicia social, incrementar las actividades de comunicación y sensibilización, y potenciar el diálogo y la cooperación a escala nacional, regional y mundial.

18. A este respecto, el resultado 8 aborda específicamente la necesidad de concertar esfuerzos para promover la coherencia de las políticas en favor de la justicia social a escala mundial, regional y nacional, y en el seno de la OIT.

² GB.347/INS/4.

Se proponen cuatro esferas prioritarias —transiciones de la economía informal a la economía formal; transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; trabajo decente en las cadenas de suministro; y trabajo decente para responder a las crisis—, que han de ser objeto de una intensa coordinación a nivel de toda la Oficina y constituyen el punto de partida para impulsar las alianzas y la cooperación en apoyo de la Coalición. Estas esferas prioritarias abarcan todos los ámbitos sustantivos de la labor de la OIT. A tal efecto, se establecerán cuatro programas de acción prioritarios.

19. Cada programa de acción prioritario será coordinado por un pequeño equipo que se encargará de fomentar la aplicación de enfoques y modalidades de trabajo integrados y de aunar a todas las unidades y miembros del personal pertinentes de la sede y las oficinas exteriores, incorporando también los proyectos de cooperación para el desarrollo correspondientes y el personal adscrito a ellos. Se propone que los puestos esenciales de los equipos de coordinación se financien con recursos del presupuesto ordinario complementados con fondos extrapresupuestarios, incluidos los de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), aportados por los asociados para el desarrollo.

20. Al final del bienio, la Oficina procederá a examinar el funcionamiento de los programas de acción prioritarios para determinar si habría que seguir aplicando este enfoque de ejecución en 2026-2027 y, en su caso, cómo hacerlo.

Ejecución del programa en respuesta a las prioridades establecidas a nivel regional y nacional

21. La labor que la OIT lleve a cabo en cada región se basará en las prioridades y objetivos institucionales establecidos en el programa en su conjunto para 2024-2025, y contribuirá a la consecución de estos. Tendrá en cuenta los contextos específicos de cada país y las necesidades de los mandantes, y aprovechará la cooperación y los conocimientos especializados interregionales. En la ejecución del programa de trabajo, el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos y la promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo será un objetivo común para todas las regiones. La Coalición Mundial para la Justicia Social contribuirá a reforzar las alianzas con organizaciones intergubernamentales regionales, comunidades económicas regionales, bancos regionales de desarrollo e instituciones financieras, entidades de las Naciones Unidas, asociados para el desarrollo, fundaciones privadas, empresas y otras partes interesadas. Se reforzarán las alianzas con instituciones académicas regionales y nacionales a fin de que la labor de la OIT y la de sus mandantes esté basada en estudios de investigación y datos sobre los retos existentes en el mundo del trabajo y las soluciones innovadoras en materia de políticas. Se redoblarán los esfuerzos para incrementar la participación de la OIT y sus mandantes en los procesos de las Naciones Unidas, tanto a escala regional como nacional, aprovechando todo el potencial existente para desarrollar programas conjuntos que se ajusten a las principales prioridades de cada región, haciendo especial hincapié en el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz.

22. En **África**, el crecimiento económico lento y limitado sigue exacerbando los problemas estructurales y el déficit de trabajo decente, lo que repercute negativamente en la creación de empleo y la protección de los trabajadores. La cobertura de la protección social sigue siendo muy baja, y presenta diferencias entre los países y los grupos de edad y dentro de cada uno de ellos. Las consecuencias de las actuales crisis geopolíticas y mundiales están afectando a la recuperación y generando un aumento del desempleo, el subempleo y la informalidad en todo el continente, especialmente por lo que respecta a las mujeres y los trabajadores más jóvenes.

23. El programa de la OIT para África se centrará en:

- ampliar la protección social para cumplir el objetivo de dar cobertura al 40 por ciento de la población de aquí a 2025 y mejorar la protección de los trabajadores y la SST en toda la región, en beneficio sobre todo de los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes;
- apoyar políticas y programas integrados para facilitar el empleo pleno y productivo, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades y las personas que trabajan en la economía informal y rural, impulsando la igualdad de género y la no discriminación, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como los programas de inversión con alto coeficiente de empleo;
- promover un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, haciendo hincapié en el crecimiento de la productividad, la formalización de las empresas, las transiciones justas y la transformación digital, y la revitalización de los centros de productividad, y prestar apoyo a las industrias culturales, la economía

del cuidado, la economía azul, la economía verde y la economía social y solidaria, así como a las cadenas de suministro, y

- reforzar la capacidad institucional de los mandantes tripartitos y el diálogo social para hacer avanzar la justicia social, promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y luchar contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

24. En los **Estados Árabes**, los avances logrados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la participación de la población en los procesos políticos de la región son dispares. Los países de ingreso alto disponen de planes de desarrollo nacional sofisticados, mientras que otros países se encuentran en una situación frágil, pues se ven afectados por la guerra, el cambio climático y el malestar social, sus Gobiernos son incapaces de proveer los servicios básicos a su población y sus mercados de trabajo están sumidos en una crisis profunda. El tripartismo y el diálogo social, así como la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo van a la zaga.

25. La labor de la OIT en la región se centrará en:

- desarrollar la capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores para que estén en condiciones de prestar servicios pertinentes a sus miembros, reforzar el diálogo social tripartito e impulsar el diálogo bipartito y la cooperación, asegurándose de que las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables estén representados en el mercado de trabajo;
- apoyar la generación de trabajos decentes y el desarrollo de competencias para los trabajadores de la economía digital y la economía verde, por ejemplo promoviendo marcos de política integrados para transiciones justas, el crecimiento de la productividad, el desarrollo de las cadenas de suministro, la conducta empresarial responsable y entornos propicios para las empresas sostenibles;
- ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores en todas las formas de empleo, a través de una sólida base financiera y una buena gobernanza, integrar mejor los regímenes contributivos y no contributivos para lograr la cobertura universal, la transferibilidad de los derechos adquiridos entre todos los regímenes y la complementariedad entre la protección social y la promoción del empleo, y
- promover las normas internacionales del trabajo, en particular los convenios fundamentales y los protocolos, haciendo hincapié en mejorar el control del cumplimiento de la legislación nacional a través de la inspección del trabajo y en elaborar nuevas herramientas y estrategias de control del cumplimiento de la legislación.

26. En **Asia y el Pacífico**, la crisis de COVID-19 ha afectado gravemente las vías de crecimiento económico en muchos países. Los déficits de trabajo decente —que se manifiestan en forma de empleo informal, trabajadores pobres, trabajo infantil y desigualdad de género— se han intensificado por la confluencia de nuevos retos económicos, políticos y ambientales. Las vulnerabilidades de los trabajadores y de las empresas se deben en parte a los déficits de protección social y laboral en la región, la fragilidad de las instituciones del mercado de trabajo y un diálogo social insuficiente.

27. La labor de la OIT en la región de Asia y el Pacífico se centrará en:

- establecer el marco institucional para el fomento de transiciones a la economía formal y el trabajo decente a través del programa de acción regional sobre vías para la formalización (Formalization Pathways (FORAP)) y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, prestando especial atención a la economía de las plataformas digitales, la agricultura, el comercio minorista, la industria manufacturera y la construcción;
- promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social para mejorar las condiciones de trabajo, subsanar los retrasos de la región en las tasas de ratificación de los convenios fundamentales y los protocolos y afrontar las dificultades persistentes en la aplicación de las normas fundamentales, haciendo hincapié en la libertad sindical y de asociación, la SST, las cadenas de suministro y la administración del trabajo;
- apoyar a los mandantes tripartitos en el establecimiento y la aplicación de las prioridades nacionales, regionales y sectoriales, entre otros medios, a través de los PTDP, los marcos de cooperación de las Naciones Unidas y los programas de cooperación para el desarrollo, y

- consolidar el multilateralismo para promover el trabajo decente para todos y reforzar la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT en la región, en particular en lo que respecta a transiciones justas, trabajo decente en los sistemas alimentarios, migración laboral y empleo juvenil, aumentando la coherencia de las políticas sobre la base de las normas internacionales del trabajo y el tripartismo.

28. En Europa y Asia Central, la recuperación desigual de la pandemia de COVID-19, el conflicto en Ucrania, las subsiguientes crisis alimentaria y energética y la persistente inflación están afectando a las economías, las empresas y los trabajadores, lo que redundará en un aumento de las desigualdades entre los países y dentro de ellos. Uno de los retos más acuciantes para la región es mantener el poder adquisitivo de las rentas del trabajo y el nivel de vida general de los trabajadores y sus familias, en particular de los que se encuentran en el extremo inferior de la escala de distribución de ingresos, al tiempo que se atienden las necesidades de los refugiados y las comunidades de acogida. La inestabilidad política en algunos países de Europa Oriental y Asia Central y las disputas territoriales también generan cambios en los flujos migratorios, una reducción de las remesas y un aumento de las dificultades económicas.

29. En este difícil entorno, el programa de la OIT en la región tendrá en cuenta las diferentes necesidades de los países centrándose en:

- desarrollar respuestas de política coherentes para ampliar la protección social y generar empleos decentes mediante la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, y abordar la desigualdad, la informalidad, la discriminación y la proliferación de diversas modalidades de trabajo, así como la escasez de mano de obra en sectores económicos emergentes clave y la baja participación de las mujeres en los mercados de trabajo;
- promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, especialmente los convenios fundamentales y los protocolos (incluidos los relativos a la SST) en el marco de los acuerdos comerciales y de inversión y de las cadenas de suministro, teniendo en cuenta las tendencias a la deslocalización cercana en la periferia de la Unión Europea;
- reforzar los procesos y mecanismos para garantizar un diálogo social y un tripartismo eficaces mediante administraciones laborales, organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores más fuertes, y
- participar activamente en el proceso de recuperación y reconstrucción de Ucrania —inclusive mediante una mayor presencia de la OIT en Kyiv— y abordar las consecuencias del conflicto en otras naciones, prestando especial atención a las lagunas en la cobertura y la financiación de la protección social, las competencias y el aprendizaje permanente, la migración laboral, la SST, la inspección del trabajo, el diálogo social y las transiciones justas.

30. En América Latina y el Caribe, la recuperación económica y del mercado laboral tras la pandemia ha sido modesta, insuficiente para garantizar condiciones de trabajo decentes a la mayoría de la población. El aumento de la inflación y el endurecimiento de las condiciones financieras mundiales están afectando al espacio fiscal y reduciendo las oportunidades de los países para invertir y beneficiarse de las transiciones digital y medioambiental. La informalización de empresas y trabajadores va en aumento y la productividad sigue siendo muy baja. Estos, factores, entre otros, afectan negativamente a las condiciones de trabajo, los salarios, la protección social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

31. La labor de la OIT en América Latina y el Caribe se centrará en:

- apoyar marcos integrales de política e institucionales para la creación de empleos formales y empresas sostenibles, haciendo especial hincapié en las transiciones justas, la igualdad de género y la inclusión, el emprendimiento y las competencias y el aprendizaje permanente, especialmente para los jóvenes;
- reforzar la protección para todos mediante: la universalización de la protección social, combinando los pisos nacionales de protección social con regímenes contributivos de seguridad social más sólidos; medidas que permitan garantizar la seguridad de los ingresos, como prestaciones de desempleo vinculadas a la reconversión profesional y el aprendizaje permanente; la integración de la SST en los marcos de desarrollo y los protocolos sectoriales; los sistemas nacionales de cuidados; la integración socioeconómica de migrantes y refugiados; y marcos institucionales que permitan a los pueblos indígenas participar en el diseño de las políticas;
- promover las normas internacionales del trabajo, especialmente los convenios fundamentales y protocolos, haciendo hincapié en la SST, el trabajo forzoso y, en particular, la libertad de asociación y la libertad sindical y el

derecho de negociación colectiva, y apoyar la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, y

- mejorar las condiciones para el diálogo social y la capacidad institucional de las organizaciones de interlocutores sociales y de la administración laboral, prestando especial atención a las relaciones laborales, la solución de conflictos laborales y las reformas de la legislación laboral para abordar eficazmente el teletrabajo, la externalización y el trabajo decente en la economía de las plataformas digitales, y facilitar la participación de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores en los marcos nacionales de los ODS y en los procesos de planificación de las Naciones Unidas.

Un enfoque reforzado de la gestión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de capacidades

32. El enfoque estratégico de la OIT para lograr la justicia social a través del trabajo decente y contribuir a la Agenda 2030 se sustenta en la generación y difusión de conocimientos, la capacidad de identificar y desplegar a gran escala soluciones innovadoras para hacer frente a los desafíos emergentes en el mundo del trabajo, y el desarrollo continuo de la capacidad institucional de los mandantes tripartitos para garantizar que el progreso del trabajo decente sea sólido y sostenible. Los conocimientos y las iniciativas innovadoras sobre la justicia social y el trabajo decente proceden tanto de la OIT y de sus mandantes tripartitos como de otros actores ajenos a la Organización. La labor de la OIT en estos ámbitos se basará en la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional ³, adoptada en 2019, y en las orientaciones que proporcione el Consejo de Administración con respecto a la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación ⁴ en su 347.^a reunión (marzo de 2023).

33. El desarrollo de una sólida base de conocimientos sobre el mundo del trabajo, incluida una base estadística robusta y ampliada, será una prioridad clave en el bienio. La OIT, basándose en la experiencia reciente y en la evaluación de alto nivel de sus funciones de investigación y gestión del conocimiento, publicada en 2020, reforzará también el marco institucional, los mecanismos de gobernanza, la estrategia de comunicación, las redes, las alianzas y las capacidades internas para desempeñar estas funciones con eficacia, aumentando la visibilidad y el impacto de los conocimientos y las innovaciones sobre la justicia social y el trabajo decente.

34. La labor de la OIT en materia de conocimientos e innovación atañe a toda la estructura orgánica. El conocimiento se genera y difunde a través de diferentes funciones, como la investigación, la estadística y la evaluación, y a través de la labor normativa, de políticas y de cooperación para el desarrollo que la Organización lleva a cabo en la sede y en las oficinas exteriores. Esta complejidad exige un enfoque reforzado y sistemático. La aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación permitirá consolidar y coordinar el trabajo actual y futuro de la OIT en estas esferas. Se proporciona más información sobre el conocimiento y la innovación en el catalizador A y en la estrategia relativa a los resultados en materia de políticas.

35. Para poner en práctica la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación en 2024-2025, la Oficina hará un balance de las iniciativas de gestión del conocimiento y de innovación existentes en la sede, en las regiones y en el Centro de Turín, y las adaptará a las prioridades del bienio. Esta labor incluirá la optimización de la capacidad de investigación y de los productos de investigación existentes mediante una política de publicaciones racionalizada y con gran impacto y la adopción de un enfoque común para los informes de referencia. Dentro del presupuesto existente, parte de los recursos dedicados a la gestión del conocimiento y la innovación se redistribuirán para facilitar la aplicación de la Estrategia.

36. En la aplicación de la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional se tendrán en cuenta las conclusiones de la evaluación independiente de alto nivel de la respuesta de la OIT a la COVID-19 publicada en 2022, en las que se recomendó adaptar las modalidades de desarrollo de la capacidad para satisfacer las necesidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el mundo pospandémico a fin de que pudiesen formular respuestas en materia de políticas y ofrecer servicios innovadores a sus miembros. La evaluación

³ GB.335/INS/9.

⁴ GB.347/PFA/4.

también subrayó la necesidad de considerar la digitalización de los servicios y herramientas esenciales y de encontrar el equilibrio adecuado entre las modalidades en línea y presenciales para el desarrollo de capacidades.

37. La OIT pondrá en marcha un programa específico para fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores a fin de aprovechar todo su potencial para contribuir al desarrollo económico, social y sostenible, centrándose en la capacidad de promoción, gestión del conocimiento y representación (para más información, véase el resultado 2). Este programa, gestionado por la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, tendrá por objeto consolidar el apoyo que presta la OIT a las organizaciones de los interlocutores sociales, en particular mediante la movilización de recursos adicionales para este fin y el fortalecimiento de las alianzas con los asociados para el desarrollo. Se asignarán recursos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) para poner en marcha este programa.

38. Sobre la base de su cartera consolidada de servicios de desarrollo de capacidades y de su función como centro de innovación digital, el Centro de Turín seguirá poniendo a prueba e implementando aplicaciones y herramientas de aprendizaje y colaboración mejoradas digitalmente, con inclusión de las plataformas en línea. También facilitará el diseño y desarrollo de nuevos productos en cooperación con los departamentos de la sede y oficinas exteriores de la OIT, ofreciendo un espacio seguro para que los mandantes y el personal de la OIT apliquen en mayor escala las innovaciones con nuevas tecnologías y enfoques.

Mejora de la comunicación, cooperación para el desarrollo, gobernanza, control y gestión

39. La OIT proseguirá una trayectoria de mejora continua del desempeño institucional mediante un aumento de la eficiencia y la eficacia de los procesos y prácticas de gobernanza, control y gestión, inclusive en los ámbitos de la comunicación y la cooperación para el desarrollo. Las iniciativas específicas en estas esferas se detallan en los catalizadores A, B y C del programa.

40. El catalizador A se centra en la necesidad de mejorar la capacidad de la OIT en materia de conocimientos e innovación, como se expone en la sección anterior, y paralelamente reforzar la cooperación para el desarrollo y la comunicación. Sobre la base de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y su plan de ejecución, la Oficina consolidará las alianzas con los asociados para el desarrollo, las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, los Gobiernos y las fundaciones privadas a fin de lograr los resultados en materia de políticas. La OIT también realzará la visibilidad de su labor y resultados comunicando eficazmente sus actividades e investigaciones a través de los últimos avances tecnológicos y herramientas.

41. Como se describe en el catalizador B, se desplegarán especiales esfuerzos para consolidar el liderazgo de la Organización en las iniciativas internacionales y multilaterales de promoción de la justicia social, en particular a través de la Coalición Mundial. La Oficina seguirá facilitando la participación de los Miembros de la OIT en la toma de decisiones efectiva y el establecimiento de prioridades a través de la labor que se realiza en el Consejo de Administración de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo, al tiempo que intensificará el apoyo para lograr el número de ratificaciones necesario para que entre en vigor la Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. A nivel de los países, la atención se centrará en la participación efectiva de la OIT y sus mandantes en los procesos de planificación de las Naciones Unidas y en la ejecución de programas conjuntos, incluidos los PTDP y proyectos de cooperación para el desarrollo más integrados y de mayor impacto, que respondan plenamente a las necesidades de los mandantes.

42. La OIT seguirá elaborando políticas y procedimientos eficaces para la gestión de riesgos y los controles internos y reforzará su capacidad de supervisión y mediación, garantizando al mismo tiempo la aplicación del Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT en todas las esferas de trabajo. Basándose en una Estrategia de Evaluación de la OIT renovada, la Oficina seguirá promoviendo la utilización de datos de calidad derivados de las evaluaciones para la mejora y el aprendizaje institucionales.

43. Las múltiples crisis mundiales, como la pandemia de COVID-19, el conflicto de Ucrania y las crisis alimentaria y energética asociadas, han puesto de relieve la importancia de la gestión de los riesgos y la continuidad de las actividades. En un contexto de creciente incertidumbre y volatilidad, el Programa y Presupuesto para 2024-2025 se

aplicará de manera ágil y flexible. En el apéndice III se proporciona un resumen de los riesgos a los que se enfrenta la Organización junto con las respuestas de mitigación para afrontarlos.

44. La Oficina también seguirá desarrollando sistemas y políticas para optimizar aún más el uso de los recursos que se le confían, aplicando el enfoque de gestión basada en los resultados y con flexibilidad, aprovechando las enseñanzas extraídas y los progresos realizados durante la pandemia de COVID-19 y garantizando la rendición de cuentas y la transparencia financieras (catalizador C). Esto entraña mejoras en el entorno digital y en la infraestructura física para apoyar las operaciones, mejores políticas y procesos en relación con la fuerza de trabajo de la OIT, y el desarrollo de políticas y mecanismos más sólidos para que todos los recursos financieros y humanos disponibles se gestionen de manera integrada centrándose en la consecución de resultados pertinentes para los mandantes a todos los niveles. El trabajo en estas esferas se basará en la Estrategia de Tecnología de la Información 2022-2025, la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 y la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y sus planes de aplicación.

45. Para asegurar la eficacia de la gestión basada en los resultados, las propuestas de Programa y Presupuesto constan de un marco completo de resultados en el que se plasma la cadena de resultados a cuya consecución la OIT se propone contribuir, desde los productos hasta el impacto, junto con indicadores clave de desempeño para medir los progresos logrados en cada nivel (apéndice I). Se elaborarán notas técnicas y metodológicas para cada indicador con el fin de apoyar el proceso de seguimiento y elaboración de informes de la Oficina. Estas notas especificarán los criterios cualitativos que definen los resultados previstos a nivel de país para cada uno de los productos del Programa y Presupuesto correspondientes a los resultados en materia de políticas y los catalizadores.

46. El marco de resultados incluye datos preliminares sobre los criterios de referencia y las metas previstas asociados a los indicadores (por región cuando procede), sobre la base de la información disponible en diciembre de 2022. En conjunto, se estima que la OIT contribuirá a lograr 1 004 resultados a nivel de los países en 2024-2025, medidos a partir de 50 indicadores de producto en todos los resultados en materia de políticas, así como 115 nuevas ratificaciones de convenios y protocolos ⁵. Esta información se revisará y actualizará si es necesario a finales de 2023 para tener en cuenta los avances en las tendencias del trabajo decente y los resultados alcanzados en el marco de la aplicación del programa de la OIT en 2022-2023.

Asignación de recursos

47. Las propuestas de presupuesto para 2024-2025 se han concebido para sacar el máximo partido de los recursos asignados, teniendo en cuenta a la vez la creciente demanda de servicios registrada por la OIT y las limitaciones financieras que afrontan los Estados Miembros, en calidad de contribuyentes y donantes. Se ha hecho todo lo posible por financiar los gastos sin sobrepasar el nivel presupuestario fijado y redistribuir los recursos en favor de las principales prioridades del programa bienal mejorando la eficacia y la eficiencia de las operaciones de la Oficina en su conjunto.

Presupuesto ordinario

48. El presupuesto estratégico ordinario propuesto para 2024-2025 (cuadro 1) asciende a 854 657 600 dólares constantes de los Estados Unidos, lo que constituye un aumento modesto de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos (0,2 por ciento) en términos reales con respecto al presupuesto del bienio 2022-2023 calculado en dólares constantes de los Estados Unidos. El presupuesto operativo, que presenta los recursos asignados a cada unidad orgánica, figura en el anexo informativo 1.

⁵ A título indicativo, la meta agregada para los indicadores de producto en 2022-2023 fue de 854 resultados por país medidos a partir de 54 indicadores de productos y 105 nuevas ratificaciones.

► Cuadro 1. Presupuesto estratégico, por partidas

	Presupuesto estratégico para 2022-2023 (en dólares EE. UU.) ¹	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (en dólares constantes EE. UU. de 2022-2023)	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (ajustado en dólares EE. UU.)
Parte I. Presupuesto corriente			
A. Órganos rectores ²	54 823 727	53 436 544	62 144 129
B. Resultados en materia de políticas	678 434 249	680 950 624	707 047 294
C. Servicios de gestión ³	66 154 750	66 883 091	69 351 595
D. Otras asignaciones presupuestarias	46 448 882	46 488 749	48 724 117
Ajustes por movimientos de personal	-6 903 130	-6 903 130	-7 173 880
Total Parte I	838 958 478	840 855 878	880 093 255
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones			
Total (Partes I-III)	839 833 478	841 730 878	880 968 255
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	12 926 722	12 926 722	13 291 577
Total (Partes I-IV)	852 760 200	854 657 600	894 259 832

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2024-2025, se ha actualizado el presupuesto de 2022-2023 a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,90 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. ² 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. ³ Los servicios de gestión comprenden la Oficina del Director General, la Función relativa a las Cuestiones de Ética, la Evaluación, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, la Auditoría Interna y Control, los gastos de auditoría externa, la Oficina del Subdirector General para los Servicios Corporativos, la Gestión Financiera, el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Programación y Gestión Estratégicas.

Aumento de la eficiencia y redistribución de recursos propuesta

49. En el marco de la preparación del presupuesto ordinario, se solicitó a las unidades orgánicas de la sede y de las regiones que indicasen los ámbitos en los que se podrían realizar ahorros y redistribuyesen los recursos en función de las prioridades del programa de trabajo, con el propósito general de aumentar la capacidad de la OIT, en particular en el terreno, para poder brindar a los mandantes de la Organización el asesoramiento técnico y en materia de políticas que necesitan. A raíz de este ejercicio, se señaló la posibilidad de redistribuir una suma total de 18,4 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, el equivalente del 2,2 por ciento del presupuesto ordinario para 2022-2023, gracias a las siguientes medidas:

- una reducción de los gastos por concepto de viajes, reuniones, seminarios y gastos generales de funcionamiento debida a una mayor utilización de la tecnología digital;
- la reorientación de los programas y el reajuste de sus actividades/productos a las principales prioridades;
- la utilización de las vacantes y las jubilaciones previstas de aquí a finales de 2025 para reforzar los servicios analíticos y técnicos que se prestan a los mandantes;

- la utilización más eficaz y eficiente de los recursos distintos de los de personal para financiar a los colaboradores externos y los servicios contractuales, y
- la reasignación de los recursos aprobados en 2022-2023 para la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento a favor de las principales prioridades para el bienio, incluida la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación.

50. Se propone redistribuir esta suma de 18,4 millones como se indica a continuación:

- 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar la capacidad de la OIT de prestar servicios y asesoramiento útiles y pertinentes a los mandantes en las regiones, desarrollando sus conocimientos técnicos en África, las Américas, y Asia y el Pacífico a través de la creación y redefinición de los puestos de la categoría de servicios orgánicos; tras las discusiones mantenidas en el Consejo de Administración, se ha previsto también reforzar la presencia de la OIT en Ucrania y la República Bolivariana de Venezuela;
- 3,9 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar los servicios técnicos que ofrecen los departamentos de la sede, en particular los que se ocupan de las investigaciones, la estadística, la protección social, la aplicación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y la mejora de herramientas y productos técnicos;
- 5 millones de dólares de los Estados Unidos para dotar de suficientes recursos a los cuatro programas de acción prioritarios y financiar la reorganización de la estructura de la Oficina a fin de reforzar su capacidad para prestar servicios de calidad a los mandantes tripartitos;
- 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos para aumentar la capacidad de la Oficina en los ámbitos de los recursos humanos, los servicios jurídicos y la gestión de las instalaciones, gracias a la redefinición de determinados puestos, la creación de nuevos puestos de la categoría de servicios orgánicos y la mejora de los procesos, y
- 1,2 millones de dólares de los Estados Unidos para mejorar la seguridad física y la ciberseguridad.

51. En el contexto de un presupuesto de crecimiento real cero y teniendo en cuenta la prioridad dada a la redistribución de los ahorros y el aumento de la eficiencia para responder a las necesidades en los ámbitos clave antes mencionados, no ha sido posible liberar fondos suficientes para dos partidas que son esenciales para el funcionamiento eficaz de la Organización y la prestación de servicios de calidad a los mandantes. Por consiguiente, se propone un aumento del presupuesto de 1,9 millones de dólares de los Estados Unidos para los siguientes fines:

- la celebración de dos reuniones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) a fin de que pueda acelerar su examen del corpus normativo y completar su labor de aquí a 2028 (costo estimado en 0,93 millones de dólares de los Estados Unidos), y
- el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control mediante la creación de un nuevo puesto de la categoría de servicios orgánicos y el aumento de los recursos distintos de los de personal, y la financiación al 100 por ciento de la función de mediación (costo estimado en 0,97 millones de dólares de los Estados Unidos).

Inversiones institucionales

52. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las futuras tareas de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT, aprobada por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 8 millones de dólares de los Estados Unidos con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento. Esta asignación representa el 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT. Además, se propone financiar, por un monto de 4,9 millones de dólares de los Estados Unidos, los siguientes proyectos esenciales:

- sustitución de los conmutadores de red de acceso en la sede que llegarán al final de su vida útil en 2024-2025, dado que esta infraestructura es fundamental para que la Oficina cuente con un entorno de trabajo eficaz, estable y seguro;
- sustitución del módulo de gestión estratégica del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS), creado hace más de quince años, ya que la tecnología utilizada para este módulo se está quedando rápidamente

obsoleta y su compatibilidad con el resto del sistema de planificación de los recursos institucionales de IRIS es cada vez más difícil de mantener;

- implantación plena del sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, que permitirá reagrupar múltiples sistemas existentes a fin de proporcionar información detallada y facilitar la administración de los bienes que posee la OIT en todo el mundo y la gestión de contratos de arrendamiento de locales;
- instalación de una señalización conforme a la identidad visual de la Organización en el nuevo pabellón de seguridad, las zonas exteriores, el aparcamiento y las plantas inferiores de la sede, y
- sustitución de los detectores de humo en el edificio principal de la sede, en cumplimiento de la legislación suiza.

Aumento de los costos

53. Además del ligero aumento de los gastos relativos al programa, que se explica en el párrafo 51, para determinar el nivel del presupuesto se han tenido en cuenta, entre otros factores, la incidencia de la inflación y las fluctuaciones de la tasa de cambio a fin de que la Organización disponga de los medios necesarios para ejecutar su programa de trabajo. A tal efecto, se ha procedido en particular a un análisis específico de la evolución de los costos en las oficinas exteriores, dado que la inflación varía sensiblemente de una región a otra y de un país a otro. De este análisis se desprende que se requiere un aumento nominal de 39,6 millones de dólares de los Estados Unidos para mantener, en valor real, el nivel del presupuesto de 2022-2023, lo que representa un aumento del 4,6 por ciento durante el periodo bienal. Esta cifra incluye un costo único de 7 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar las dos reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 y 2025, ya que las instalaciones para reuniones en el Palacio de las Naciones no estarán disponibles debido a las obras de renovación en curso. Sin contar este costo adicional para la Conferencia, el aumento de los costos sería del 3,8 por ciento. Los factores de costo se describen de manera más pormenorizada en el anexo informativo 2.

Presupuestación integrada de los resultados en materia de políticas

54. El programa de trabajo para 2024-2025 será financiado con los recursos del presupuesto ordinario aprobado y las contribuciones voluntarias de los asociados para el desarrollo. En el cuadro 2 se presentan, de manera integrada, las asignaciones propuestas con cargo al presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios estimados, incluidos los de la CSPO, que se prevén destinar a cada resultado en materia de políticas, así como una estimación, a título comparativo, de los recursos de 2022-2023 presentados según el nuevo marco de resultados.

► **Cuadro 2. Marco estratégico, total de recursos para 2022-2023 y para 2024-2025**
(en millones de dólares de los Estados Unidos)

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2022-2023 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2022-2023	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2022-2023	Presupuesto ordinario 2024-2025	Gastos extrapresupuestarios estimados 2024-2025	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2024-2025
Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	97,0	119,2		98,1	127,1	1,5
Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz	109,8	20,8		111,2	27,0	2,0
Resultado 3: Empleo pleno y productivo para transiciones justas	116,2	168,3		111,8	184,0	
Resultado 4: Empresas sostenibles en	50,1	52,3		52,0	61,6	

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2022-2023 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2022-2023	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2022-2023	Presupuesto ordinario 2024-2025	Gastos extrapresupuestarios estimados 2024-2025	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2024-2025
pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente						
Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	43,9	30,0		44,9	35,9	0,5
Resultado 6: Protección en el trabajo para todos	61,3	60,5		62,4	84,9	0,9
Resultado 7: Protección social universal	46,0	52,0		47,6	62,5	0,4
Resultado 8: Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	11,5	16,9		13,9	17,0	4,0
Por asignar						25,7
Subtotal, resultados en materia de políticas	535,8	520,0	30,0	541,9	600,0	35,0
Servicios de apoyo ²	142,6			139,1		
TOTAL	678,4	520,0	30,0	681,0	600,0	35,0

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2024-2025, se ha reestructurado el presupuesto de 2022-2023 presentado por resultados para adaptarlo al nuevo marco de resultados propuesto y se ha actualizado a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,90 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. ² Las propuestas de presupuesto estratégico para los servicios de apoyo abarcan los recursos que contribuyen a la obtención de los resultados en materia de políticas del Departamento de Servicios Internos y Administración, el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías, el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales, el Departamento de Comunicación e Información al Público y la Oficina de Compras y Contratos. Las cifras de 2022-2023 también comprenden recursos para la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento.

55. En general, en el marco estratégico se siguen reasignando recursos de las funciones administrativas y de apoyo a la asistencia técnica de primera línea. En comparación con 2022-2023, se prevé un aumento de las asignaciones del presupuesto ordinario destinadas a los ocho resultados en materia de políticas por un monto de 6,1 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 3,1 millones se destinan a los cinco programas regionales, mientras que las asignaciones destinadas a los servicios de gestión y apoyo se han reducido en 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos. Las asignaciones del presupuesto ordinario aumentan para todos los resultados en materia de políticas, salvo para el resultado 3 (empleo), cuya asignación directa se reduce en 4,4 millones de dólares de los Estados Unidos. Este cambio obedece a la reorientación de los recursos hacia otros resultados en 2024-2025, en particular hacia el resultado 4 (empresas sostenibles) y el resultado 8 (respuestas de política e institucionales integradas).

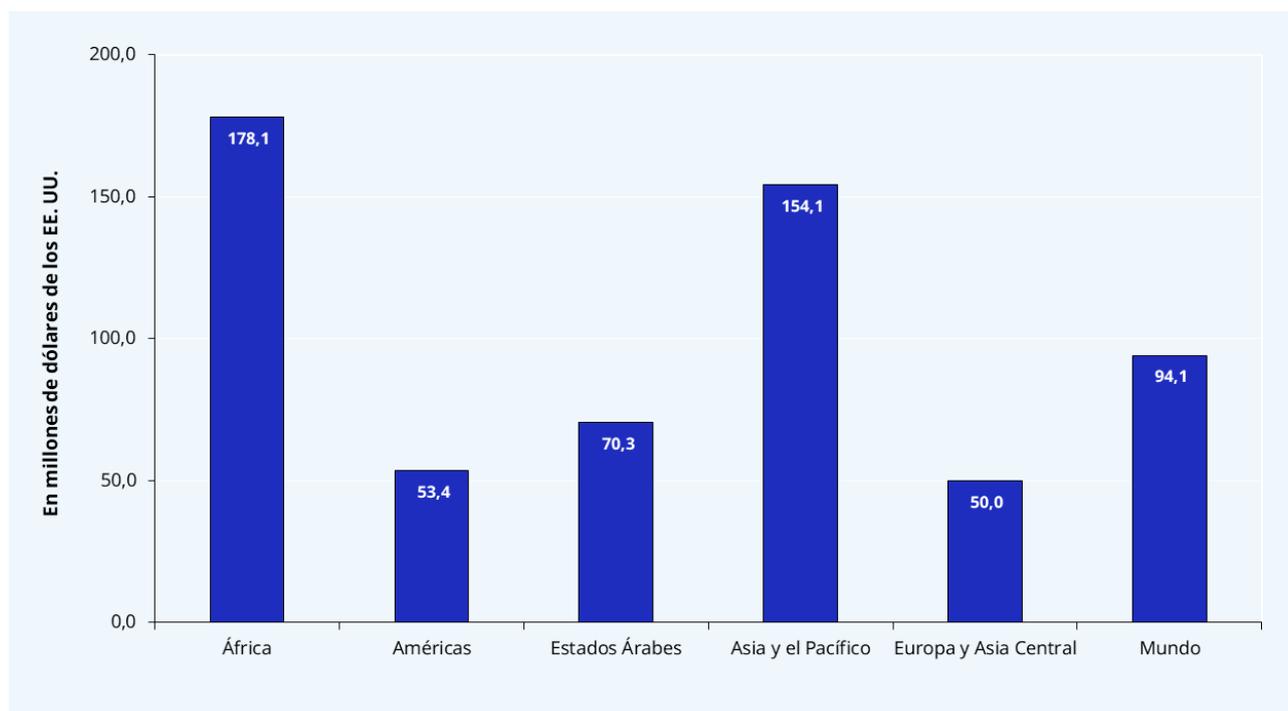
56. Las asignaciones del presupuesto ordinario atribuidas a cada uno de los ocho resultados en materia de políticas reflejan las aportaciones de todos los departamentos y de todas las regiones y corresponden a la totalidad de los recursos del presupuesto ordinario de que estos disponen, incluidos los recursos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO). La propuesta de distribución de los recursos de la CTPO, por departamento técnico y por región, se presenta en el anexo informativo 3. Por consiguiente, los recursos atribuidos a los distintos resultados en el presupuesto estratégico son superiores a los asignados en el presupuesto operativo a cada una de las unidades técnicas responsables. En el anexo informativo 4 se detalla la distribución de las asignaciones del presupuesto ordinario entre los productos de los resultados en materia de políticas.

Gastos extrapresupuestarios estimados

57. En 2024-2025, la OIT prevé movilizar recursos extrapresupuestarios por un monto total de unos 600 millones de dólares de los Estados Unidos (sin contar los recursos de la CSPO) para la consecución de los resultados en materia de políticas, lo que representa, según las estimaciones, un aumento de 80 millones de dólares de los Estados Unidos con respecto al bienio 2022-2023. Este monto se ha calculado teniendo en cuenta los siguientes factores: aumento previsto de las contribuciones voluntarias (según las sumas recibidas en los últimos años), contribuciones confirmadas de los asociados para el desarrollo para actividades futuras y previsión de saldos no utilizados de las actividades en curso que estarán disponibles en 2024-2025. Se prevé un aumento de los gastos extrapresupuestarios estimados para todos los resultados, y que ese aumento sea más pronunciado para los resultados 6 (protección en el trabajo), 3 (empleo) y 7 (protección social). El gráfico 2 muestra el nivel estimado de gastos presupuestarios por región.

58. La Oficina seguirá procurando diversificar y ampliar sus alianzas a fin de obtener los recursos necesarios para lograr los resultados previstos en materia de políticas, por ejemplo, mediante contribuciones no asignadas a fines específicos o que obedecen a criterios de asignación flexibles, así como para aplicar amplios programas integrados de cooperación para el desarrollo financiados por múltiples asociados. Los programas de acción prioritarios, junto con el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, serán puntos de partida para reforzar las actividades de promoción, la convergencia de las políticas y las financiaciones, las contribuciones para la asistencia de la OIT, así como la cooperación multilateral —elementos todos ellos esenciales para hacer realidad la Coalición Mundial para la Justicia Social—. La Oficina seguirá aplicando pues un enfoque proactivo con respecto al establecimiento de alianzas y la financiación, de conformidad con la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025.

► **Gráfico 2. Gastos extrapresupuestarios estimados para 2024-2025 por región**
(en millones de dólares de los EE. UU.)



Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario

59. La CSPO, cuyos recursos no están asignados a fines específicos y provienen de contribuciones voluntarias, es una fuente de financiación muy valiosa para la OIT, que facilita la obtención de resultados en los ámbitos prioritarios definidos en función de las necesidades de los mandantes. Los recursos de la CSPO sirven también de catalizador para la captación de fondos adicionales y la aplicación de medidas integradas para ayudar a los países a afrontar las múltiples dificultades que plantea la consecución del trabajo decente.

60. La CSPO se utilizará de manera estratégica para financiar las prioridades definidas en el Programa y Presupuesto. En general, se prevé que los gastos con cargo a la CSPO en 2024-2025 aumenten hasta llegar a 35 millones de dólares de los Estados Unidos. De este monto, 2 millones de dólares de los Estados Unidos se destinarán al lanzamiento del programa de apoyo al desarrollo de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, y 7,3 millones servirán para financiar 15 puestos clave de la categoría de servicios orgánicos, siete de ellos en la sede para apoyar los programas de acción prioritarios y reforzar las labores técnicas sobre la igualdad de género, la SST y la protección social, y ocho en las oficinas exteriores, de los cuales tres en las Américas para apoyar las actividades que se llevan a cabo en los ámbitos de las relaciones laborales, la solución de conflictos laborales y el diálogo social. Se asignarán recursos adicionales de manera flexible y en función de las necesidades a lo largo del bienio, por un valor estimado de 25,7 millones de dólares de los Estados Unidos, a fin de lograr resultados en los países con respecto a los ámbitos de acción prioritarios, en particular la igualdad de género y la inclusión, la formalización, las transiciones justas, el trabajo decente en las cadenas de suministro, y el trabajo decente en situaciones de crisis.

► II. Resultados en materia de políticas

61. En esta sección se expone la estrategia para lograr los ocho resultados en materia de políticas, incluidos los productos que se proporcionarán a tal fin. En el apéndice I se presenta el marco de resultados completo, con inclusión de los indicadores, los medios de verificación, las metas y los criterios de referencia. En el apéndice II se presentan las correspondencias entre los resultados en materia de políticas y los ODS.

Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social

Estrategia

62. Las normas internacionales del trabajo y el apoyo técnico que se presta para su aplicación y control siguen siendo las principales herramientas de que dispone la OIT para fomentar la protección de los trabajadores, la resiliencia de las empresas sostenibles y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son los garantes de un enfoque del mundo del trabajo centrado en las personas que exige la adopción de medidas firmes encaminadas a promover la justicia social y combatir las desigualdades. Para aprovechar plenamente su potencial como modelo de contrato social renovado, es necesario seguir modernizando la labor normativa de la OIT. En primer lugar, una aceleración de la revisión tripartita de las normas internacionales del trabajo, complementada con actividades normativas que respondan a las nuevas y cambiantes necesidades de regulación a nivel internacional, dotará a la OIT de un corpus normativo claro, sólido y actualizado. En segundo lugar, la mejora continua de los métodos de trabajo y una mayor seguridad jurídica en el sistema de control de las normas aumentarán su autoridad, al tiempo que reducirán la carga relacionada con la presentación de memorias y la carga de trabajo de los órganos de control. En tercer lugar, las actividades de la OIT de fortalecimiento de la capacidad y de cooperación para el desarrollo servirán para apoyar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los países.

63. Se requiere que el mecanismo de examen de las normas redoble sus esfuerzos para garantizar la pertinencia continua del corpus normativo mediante la aplicación de todas sus recomendaciones. El establecimiento de normas tendrá por objetivo colmar las nuevas lagunas normativas que resulten de la evolución del mundo del trabajo. Se intensificará la asistencia a los mandantes para ayudarles a conciliar la ratificación y aplicación de las normas con las necesidades actuales de protección de todos los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles.

64. Un sistema de control reconocido sigue siendo la piedra angular de una acción normativa sólida. Se apoyará a los órganos de control para que intensifiquen su modernización y mejoren la puesta en común de las prácticas en materia de cumplimiento mediante la tecnología de la información, de acuerdo con el plan de trabajo de 2016 para reforzar el sistema de control. Se debería garantizar la seguridad jurídica en la interpretación de las normas. Se prestará una mayor asistencia a los mandantes a nivel nacional para que participen en la conciliación de conflictos relacionados con la aplicación de las normas.

65. Con el apoyo de la cooperación para el desarrollo y aprovechando las enseñanzas extraídas de las evaluaciones, la labor normativa se centrará en los trabajadores y los empleadores, los legisladores y los profesionales del derecho para concebir, promover o hacer cumplir la legislación laboral y de seguridad social; mantener el diálogo social, incluida la negociación colectiva basada en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical, y fomentar una cultura preventiva de seguridad y salud. El apoyo normativo ayudará a configurar las medidas de diligencia debida adoptadas por las empresas sostenibles a fin de reforzar una conducta empresarial responsable en los ámbitos social y de gobernanza.

66. Para garantizar una labor normativa coherente en todo el sistema multilateral, la OIT consolidará y ampliará las alianzas con las iniciativas y los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas (como el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos, iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas, o los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de un tratado a través de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, respectivamente); con las coaliciones

establecidas para lograr los ODS, incluida la Alianza 8.7 y la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) cuyo objetivo es contribuir a la consecución de la meta 8.5; con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo sobre la dimensión normativa de «Nuestra Agenda Común» a través del Fondo para la Integración de los Derechos Humanos del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, entre otras iniciativas; y con los bancos multilaterales de desarrollo para reforzar sus políticas de salvaguardia social sobre la base de las normas internacionales del trabajo.

67. La labor de la OIT en el bienio también incluirá servicios de asesoramiento sobre la legislación del trabajo y de la seguridad social adaptados a las especificidades de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y el intercambio de experiencias comparadas con enfoques innovadores de regulación para mejorar el cumplimiento normativo de las pymes y proporcionar una protección laboral adecuada a las mujeres, los jóvenes y otros trabajadores desfavorecidos empleados predominantemente en pequeñas empresas. En el marco más amplio de las iniciativas de la OIT para reforzar la coherencia de las políticas, la cooperación para el desarrollo responderá a la creciente demanda de los mandantes de los sectores público y privado de aplicar las normas internacionales del trabajo en sus iniciativas medioambientales, sociales y de gobernanza. La asistencia se centrará en los países que deseen incluir cláusulas laborales en los acuerdos comerciales y de inversión y reforzar la gobernanza de las cadenas de suministro.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 1.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo

68. La elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo revisten una importancia fundamental para la OIT. La ratificación tiene por objetivo promover, formalizar y consolidar los compromisos de garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica. La estrategia se basa en la decisión soberana y en los esfuerzos de los Estados Miembros para hacer avanzar la ratificación y la aplicación de las normas de forma conjunta, en consulta con los interlocutores sociales. Sobre la base de la experiencia y las lecciones aprendidas en las campañas de ratificación pasadas y en curso, la labor consistirá en prestar apoyo a los mandantes y se llevará a cabo en colaboración con las partes interesadas a nivel mundial y local. La OIT apoyará a todos los Estados Miembros para que avancen en la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales y de gobernanza, incluidos el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y para que consideren periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de normas técnicas actualizadas a fin de lograr progresivamente una cobertura mayor de cada uno de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

69. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- intensificar los esfuerzos para dar curso a las recomendaciones del GTT del MEN;
- analizar las lagunas existentes y examinar las leyes y prácticas nacionales con anterioridad a la ratificación, a fin de facilitar una aplicación efectiva temprana;
- preparar la ratificación y la aplicación efectiva, entre otros medios, mediante el intercambio de experiencias en materia de ratificación y aplicación con otros Estados Miembros y la solicitud de asesoramiento antes de la ratificación sobre proyectos de legislación laboral y de seguridad social;
- realizar exámenes exhaustivos de los registros de ratificación a fin de asegurarse de que las obligaciones contraídas reflejen los compromisos con la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos habilitantes; respondan a las recomendaciones del GTT del MEN; alcancen los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente; y protejan a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y
- promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible mediante la ratificación de las normas internacionales del trabajo y el pleno aprovechamiento de los acuerdos comerciales y de inversión preferenciales.

70. A nivel mundial, la OIT:

- seguirá desarrollando el servicio de asistencia del mecanismo de examen de las normas (que incluye una sección específica de preguntas frecuentes y respuestas, un sitio web y diversos seminarios web), que se estableció para facilitar la colaboración de los mandantes con el GTT del MEN y la aplicación de sus recomendaciones a todos los niveles, conforme a lo aprobado por el Consejo de Administración;
- seguirá facilitando el diálogo tripartito sobre la política normativa de la Organización a fin de decidir sobre la posibilidad de adoptar nuevos instrumentos que puedan adaptarse con mayor facilidad a la evolución del mundo del trabajo;
- se centrará en promover la ratificación y la aplicación efectiva en la legislación y la práctica nacionales de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el trabajo decente en las cadenas de suministro, prestando especial atención a las normas que consagran los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a los convenios de gobernanza;
- ampliará las oportunidades de uso de las tecnologías de la información y formación a distancia en respuesta a las necesidades de los mandantes, garantizando el acceso a información práctica y comprensible que sea pertinente para la ratificación y la aplicación efectiva, y
- promoverá un enfoque de la acción normativa basado en datos desglosados, indispensable para el seguimiento de los avances obtenidos en la consecución de los ODS, intensificando la promoción de la ratificación del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), así como recogiendo datos establecidos por la Alianza 8.7 y en el marco del indicador 8.8.2 de los ODS.

Producto 1.2. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo

71. El sistema de control de la OIT se seguirá modernizando para garantizar que los compromisos normativos en materia de justicia social y trabajo decente se pongan efectivamente en práctica e impulsen un progreso mensurable, por ejemplo, mediante un sistema actualizado de presentación de memorias periódicas y servicios prioritarios de asesoramiento técnico de la OIT, en colaboración con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, a fin de ayudar a los Estados Miembros a identificar opciones viables para colmar las lagunas normativas señaladas por los órganos de control de la OIT y prevenir los conflictos relacionados con las normas del trabajo.

72. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- examinar los comentarios de los órganos de control de la OIT sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo y pronunciarse sobre ellos, también en el contexto de los marcos de cooperación de las Naciones Unidas, los PTDP y las estrategias de desarrollo;
- examinar, cuando se solicite, los proyectos de textos normativos, en particular la legislación del trabajo, la reglamentación del trabajo marítimo y los acuerdos internacionales sobre migración laboral y seguridad social, sobre la base de los conocimientos especializados en derecho laboral comparado y seguridad social, las normas internacionales del trabajo, las directrices de las Naciones Unidas y la redacción de textos teniendo en cuenta las consideraciones de género;
- acceder a la información relativa a las conclusiones del sistema de control de la OIT y a los datos por país;
- establecer disposiciones que prevean un procedimiento de conciliación en caso de conflicto, como parte del funcionamiento del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución, de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, y prestar servicios de asesoramiento técnico para fortalecer la prevención de conflictos relacionados con las normas mediante el examen de sus causas profundas;
- atender las solicitudes de apoyo con respecto a la aplicación de las cláusulas laborales contenidas en los acuerdos comerciales y de inversión.

73. A nivel mundial, la OIT:

- facilitará la labor de los órganos de control y dará prioridad al curso dado a sus recomendaciones a nivel de los países;
- facilitará las discusiones de los órganos de control sobre sus métodos de trabajo a fin de apoyar su mejora continua;
- actualizará progresivamente las modalidades de presentación periódica de memorias a fin de facilitar la colaboración de los Estados Miembros, así como el aprendizaje *inter pares*, dando acceso público a la información sobre la legislación y las políticas nacionales en materia de cumplimiento;
- seguirá presentando informes anuales sobre el indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales, de conformidad con la metodología adoptada por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2018 y aprobada por el Consejo de Administración, y velará por que se entienda mejor la metodología básica y la codificación del indicador 8.8.2 de los ODS, por lo que respecta tanto a los mandantes como al personal de la OIT, y
- seguirá desarrollando la capacidad de los mandantes tripartitos, los miembros del cuerpo judicial, las autoridades encargadas de la solución de los conflictos laborales y los profesionales del derecho en colaboración con el Centro de Turín.

Producto 1.3. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para participar en la labor normativa

74. Es fundamental consolidar la capacidad de los mandantes tripartitos para que participen de forma plena y efectiva en todas las etapas del ciclo normativo a fin de garantizar que las normas tengan repercusiones en todas las situaciones y con respecto a todos los trabajadores que necesitan protección. A fin de reforzar la coherencia de las políticas en el sistema multilateral, la OIT también debe fomentar la capacidad de los mandantes, asociados y partes interesadas para que reconozcan, utilicen y apliquen las normas internacionales del trabajo en la elaboración y desarrollo de estrategias nacionales de recuperación y logren los ODS, dando prioridad a la comunicación, el intercambio de conocimientos y las actividades de sensibilización.

75. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- celebrar consultas tripartitas sobre las propuestas de ratificación y aplicación y desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para que puedan participar de manera efectiva y alcanzar un consenso en particular en relación con las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN;
- participar en procesos de elaboración de normas, inclusive sobre la SST;
- facilitar consultas tripartitas sobre cuestiones normativas de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- colaborar con el sistema de control de manera eficaz y oportuna, por ejemplo, mediante la presentación periódica de memorias por parte de los Gobiernos y la presentación de observaciones por parte de los interlocutores sociales, y
- promover sistemáticamente la incorporación de las normas internacionales del trabajo en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas y los PTDP en colaboración con el Centro de Turín, prestando especial atención a la igualdad de género y a las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

76. A nivel mundial, la OIT:

- agilizará el examen tripartito del actual corpus normativo a cargo del GTT del MEN, entre otras cosas mediante un posible plan con plazos definidos para completar la revisión antes de 2028;
- definirá opciones con respecto a iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para tener en cuenta la evolución del mundo del trabajo, los retos que se plantean en las cadenas de suministro transfronterizas, las deficiencias en la aplicación y las circunstancias nacionales, ya se trate de nuevas medidas normativas, la revisión de las medidas existentes o directrices y herramientas complementarias;

- seguirá reforzando la cooperación y las alianzas con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo (incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular) y las instituciones financieras internacionales a fin de apoyar a los mandantes en sus esfuerzos por dar cumplimiento a las normas, con inclusión de los comentarios de los órganos de control y prestando especial atención a las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, e
- identificará y analizará las iniciativas reguladoras y las medidas normativas y su posible impacto en el trabajo decente en las cadenas de suministro, así como los comentarios formulados al respecto por los órganos de control.

Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo

77. La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo ha dado un nuevo impulso a la promoción de políticas basadas en los derechos en materia de trabajo, comercio e inversión a nivel nacional e internacional y en las cadenas de suministro. La OIT aprovechará las oportunidades que ofrece esta evolución para revitalizar la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, el examen anual en ella previsto y su aplicación. Aplicará una estrategia multidimensional en todo el programa de trabajo, en particular en el marco de los resultados 1, 2, 4, 5 y 7, para apoyar a los mandantes tripartitos en la adopción de medidas concertadas a fin de corregir los déficits de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, combinando el desarrollo de conocimientos, la creación de capacidad, la cooperación para el desarrollo, el aprovechamiento de la innovación, las alianzas, la promoción y la comunicación y la movilización de recursos, por ejemplo a través de la iniciativa «Laboratorio de Aceleración 8.7» y otras como la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT.

78. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes, prestando especial atención a los grupos vulnerables en las cadenas de suministro, en las economías informal y rural y en situaciones de crisis para los siguientes fines:

- realizar campañas para promover el ejercicio del derecho de libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva como piedra angular del contrato social renovado;
- emprender iniciativas encaminadas a respetar, promover y hacer realidad todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se refuerzan mutuamente, prestando especial atención a un entorno de trabajo seguro y saludable, la no discriminación, la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, y
- reforzar la capacidad de los mandantes, así como los marcos jurídicos, los datos y los conocimientos, entre otros medios a través de la cooperación internacional y el intercambio de experiencias, para fomentar la formulación de políticas de base empírica que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil y el trabajo forzoso, con miras a acelerar los progresos hacia la consecución de la meta 8.7 de los ODS, a través del Llamamiento a la Acción de Durban, la Alianza 8.7, las iniciativas regionales, el programa IPEC+ y las redes de empresas (en particular, la Plataforma sobre el Trabajo Infantil y la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso).

79. A nivel mundial, la OIT:

- realizará campañas de ratificación de todas las normas fundamentales, en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los Convenios núms. 155 y 187 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y elaborará un plan de acción tripartito sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo para 2024-2030, sobre la base del resultado de la discusión recurrente de la Conferencia (2024);
- elaborará productos mundiales de difusión de conocimientos e investigaciones y orientaciones de política actualizadas para lograr sinergias en las intervenciones relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y producirá nuevas estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil correspondientes a 2021-2025 y herramientas para la evaluación de déficits, con inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable y un depósito de información sobre la meta 8.7 de los ODS, como seguimiento del Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil;

- consolidará las alianzas, generará innovaciones y desarrollará la capacidad a través de la Alianza 8.7, la EPIC, la Academia sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, las iniciativas regionales y las redes de empresas, y
- reforzará su apoyo al examen anual previsto en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y dará mayor prioridad a la asistencia técnica solicitada por los Estados Miembros en sus memorias anuales.

Producto 1.5. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial

80. Dado que los retos y las oportunidades de trabajo decente varían enormemente en los distintos sectores, la OIT ayudará a los mandantes a aplicar mejor las normas internacionales del trabajo, los repertorios de recomendaciones prácticas, las directrices y las herramientas de ámbito sectorial, con el fin de promover el empleo productivo y el trabajo decente y mejorar la resiliencia en sectores económicos específicos.

81. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- identificar sectores de intervención en función de la situación económica y social del país, por ejemplo, sectores afectados por múltiples crisis o sectores con un gran potencial de generar oportunidades de trabajo decente;
- elaborar leyes, políticas y programas nacionales para aplicar las normas y herramientas de la OIT específicas para cada sector, como los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices aprobadas por el Consejo de Administración, entre otros medios a través de iniciativas de desarrollo de la capacidad, e
- integrar las normas y herramientas de la OIT específicas para cada sector en los marcos de políticas nacionales y en los planes y estrategias sectoriales e industriales, incluidos los marcos de cooperación de las Naciones Unidas, los PTDP y los planes de acción destinados a recuperarse de las crisis.

82. A nivel mundial, la OIT:

- preparará nuevos repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otras herramientas de ámbito sectorial y facilitará reuniones de expertos y reuniones técnicas sectoriales aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT y velará por la aplicación de sus conclusiones;
- ejecutará programas de desarrollo de la capacidad específicos para cada sector, en particular en colaboración con el Centro de Turín;
- promoverá la ratificación y aplicación de normas y herramientas específicas para cada sector, por ejemplo, a través de alianzas con otras entidades de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y los mecanismos de coordinación;
- difundirá conocimientos sobre buenas prácticas y enseñanzas extraídas en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y otras herramientas en sectores económicos específicos para responder a las crisis e impulsar la recuperación y la resiliencia, prestando especial atención a la igualdad de género, y
- prestará apoyo a las regiones para analizar los retos y las oportunidades de distintos sectores económicos e identificará sectores de intervención en las regiones y países.

Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz

Estrategia

83. Para una gobernanza eficaz del mercado de trabajo es necesario contar con organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores fuertes, independientes y democráticas, y con sistemas de administración del trabajo eficaces, inclusivos y sujetos a la rendición de cuentas que se basen en una legislación laboral y un diálogo social adecuados. El impacto de estas instituciones no se limita al lugar de trabajo, ya que estas

también contribuyen al logro de avances económicos, sociales y ambientales de mayor alcance, además de promover sociedades pacíficas, resilientes e inclusivas.

84. Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores siguen siendo fundamentales para construir sociedades democráticas, especialmente en entornos difíciles en los que los derechos fundamentales en el trabajo se están poniendo en tela de juicio. Dichas organizaciones permiten emprender acciones concertadas en favor de las empresas del sector privado y los derechos de los trabajadores, y desempeñan un papel fundamental para mantener un contrato social eficaz que permita que las empresas, los Gobiernos, los trabajadores y la sociedad cooperen y prosperen juntos.

85. Las instituciones de administración del trabajo impulsan procesos legislativos participativos que responden a la evolución de las necesidades del mundo del trabajo y garantizan el cumplimiento de las normativas. El tripartismo y el diálogo social, incluido el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, contribuyen al desarrollo sostenible y constituyen un principio fundamental de sociedades y economías modernas e inclusivas.

86. Unas instituciones sólidas y un diálogo social eficaz son, junto con la acción normativa, los medios y los elementos básicos para garantizar tanto la participación de los mandantes, como la implementación y sostenibilidad del programa de la OIT en todos sus resultados.

87. Con ayuda de un programa específico se reforzará la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de destacar el valor de sus miembros actuales y futuros, contribuir a una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, y formular políticas socioeconómicas. Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores contribuirán al cambio asumiendo un liderazgo intelectual que aporte ideas e información pertinentes; definirán el cambio colaborando con los Gobiernos, los actores no estatales y otros responsables de la toma de decisiones, y orientarán el cambio asegurándose de que las soluciones de política respondan a las necesidades de los miembros y de la sociedad en su conjunto.

► **Un programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores**

La finalidad de este programa es aprovechar todo el potencial de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como facilitar la creación del entorno institucional y de políticas indispensable para la consecución de un desarrollo social y económico sostenible. Las actividades buscarán alcanzar los siguientes objetivos en particular:

- facilitar la acción a diversos niveles de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores para elaborar soluciones y medidas de política conjuntas, incluidas actividades de sensibilización y promoción, a fin de avanzar hacia la consecución de la Agenda 2030 y los ODS;
- aumentar la contribución del sector privado al desarrollo sostenible mediante una mayor colaboración y liderazgo de las organizaciones empresariales y de empleadores con los actores nacionales e internacionales en los ámbitos de la justicia social, el cambio climático, la diversidad, la igualdad y la inclusión, las situaciones de crisis y las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza;
- ampliar la base de conocimientos y de recursos para abordar los entornos institucionales y de políticas menos favorables y ayudar a que estas organizaciones aprovechen a fondo su valor institucional como factores y motores clave de cambio positivo en el mundo del trabajo;
- mejorar la eficacia y la capacidad de representación de las organizaciones de trabajadores, así como su capacidad para adoptar métodos innovadores y propiciar la diversidad de sus miembros, con ayuda de programas de formación y educación para abordar los procesos de transición justa y el cambio tecnológico y ambiental mediante mecanismos de diálogo social y negociación colectiva, y
- reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para, por una parte, elaborar, negociar y dar seguimiento a políticas integradas y, por otra, evaluar la eficacia a diversos niveles de las medidas y procesos relacionados con el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

88. Se brindará apoyo a las autoridades públicas para cumplir con su función específica a través de sólidas y eficientes instituciones de administración del trabajo que abarquen la totalidad del mercado laboral, incluido el sector de la economía informal, así como para garantizar la formulación y el cumplimiento de las políticas y la legislación pertinentes.

89. Se mejorarán las capacidades jurídicas e institucionales de los Estados Miembros con el fin de establecer o reforzar el diálogo social eficaz y los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales, así como para facilitar el acceso a la justicia para todos y como medio para promover relaciones laborales armoniosas. Se ampliará el espacio de diálogo social de forma que incluya la formulación, implementación y seguimiento de las políticas laborales, económicas, sociales y ambientales.

90. Las tareas incluirán la evaluación de las necesidades y los entornos operativos de los mandantes, labor que servirá de base para la definición de objetivos a más largo plazo relacionados con el desarrollo de la capacidad institucional.

91. La observancia más estricta de la legislación nacional en consonancia con las normas internacionales del trabajo, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se promoverá con la asistencia técnica de las organizaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de trabajadores y las administraciones del trabajo, en particular los servicios de inspección del trabajo, mejorando al mismo tiempo el acceso a la justicia mediante la utilización de herramientas de diagnóstico y fortalecimiento de la capacidad elaboradas por la Oficina. En esta labor se integrarán las normas internacionales del trabajo, las recomendaciones del GTT del MEN y las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas. Todas estas herramientas se utilizarán para prestar apoyo a las actividades que tengan lugar en el marco de otros resultados en materia de políticas. Asimismo, se promoverá una mayor colaboración con las organizaciones de la sociedad civil que compartan los valores del movimiento sindical, las redes de empresas, el sistema multilateral, los asociados para el desarrollo, y las instituciones de enseñanza e investigación, en particular las universidades.

92. Con miras a promover la igualdad de género y la no discriminación, la OIT prestará apoyo a las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores a fin de mejorar la representación de las mujeres en sus funciones directivas y de gobernanza, y proporcionará a los miembros una serie de recursos relacionados con la diversidad de género, la igualdad y la inclusión. La igualdad de género y la no discriminación se abordarán a través del diálogo social, incluidos los procesos de negociación colectiva y la representación.

93. Se brindará apoyo a los mandantes tripartitos y a las instituciones de diálogo social mediante un amplio conjunto de actividades específicas de desarrollo de capacidades, que incluyen actividades de asesoramiento sobre las políticas y actividades de promoción y formación, así como mediante productos de difusión de conocimientos de alcance mundial que les permitan participar en las iniciativas encaminadas a elaborar un modelo perfeccionado de tripartismo y diálogo social para una gobernanza del trabajo inclusiva y eficaz. También se realizarán esfuerzos adicionales para garantizar que los mandantes influyen de manera efectiva en la configuración de los procesos de las Naciones Unidas y otros procesos multilaterales, especialmente por medio de los equipos por país de las Naciones Unidas.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes

94. Las organizaciones empresariales y de empleadores son fundamentales para movilizar la voz de las empresas del sector privado como fuente principal del crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente, y constituyen un elemento indispensable de la gobernanza democrática e inclusiva. Desempeñan una función esencial en la orientación del cambio económico y social y la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles y la prosperidad compartida. El ejercicio efectivo de esta función supone el fortalecimiento de la independencia y la buena gobernanza de estas organizaciones; la creación de un número creciente de alianzas con asociados afines, como otras organizaciones empresariales representativas; y la ampliación de sus miembros con objeto de mejorar su representatividad. Las organizaciones empresariales y de empleadores deberán mejorar su capacidad para responder a las necesidades de los miembros mediante mecanismos de gobernanza institucional y rendimiento funcional inclusivos y transparentes, además de la prestación de servicios pertinentes. La transformación digital y una mayor capacidad para recabar y analizar datos económicos y del mercado de trabajo

les permitirá formular planteamientos más estratégicos en una diversidad de ámbitos de política, incluso con respecto a los desafíos del mundo del trabajo, y aumentar de este modo su pertinencia e influencia.

95. A nivel de los países, la OIT, en coordinación con el Centro de Turín, prestará apoyo a las organizaciones empresariales y de empleadores para los siguientes fines:

- aumentar su representatividad y su capacidad para hablar en nombre del sector privado en su conjunto;
- propugnar reformas en materia de políticas basadas en pruebas y datos empíricos y liderar mejoras en el entorno empresarial y el crecimiento de la productividad mediante estrategias de investigación y comunicación para presentar las prioridades del sector privado y apoyar el programa más amplio de desarrollo;
- transformarse en organizaciones de elevado rendimiento, bien gestionadas y resilientes mediante la utilización de análisis orgánicos, evaluaciones de la capacidad y el desarrollo de los recursos humanos;
- establecer servicios de gran repercusión y basados en las necesidades; promover la competitividad a largo plazo de las empresas; y abordar los desafíos ambientales, sociales y de gobernanza;
- dar prioridad a los datos empíricos mediante la promoción de una cultura de la innovación en la que los datos ocupen un lugar central en la estrategia de la organización empresarial y de empleadores y en el proceso de toma de decisiones, y
- participar e influir en los procesos de desarrollo de las Naciones Unidas, inclusive en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas y los análisis comunes sobre los países.

96. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará productos de difusión de conocimientos de alcance mundial que puedan adaptarse a contextos locales y apoyen el programa de políticas y la prestación de servicios de las organizaciones empresariales y de empleadores, prestando especial atención a temáticas que promuevan los intereses comunes de las empresas y la sociedad, como el crecimiento de la productividad a los niveles micro y macro, el entorno propicio para las empresas sostenibles, la formalización, la protección social, las competencias, las cadenas de suministro, la transición a una economía con cero emisiones netas de carbono, las relaciones en el lugar de trabajo, la movilidad laboral, las diversas formas de trabajo, la transformación tecnológica y la diversidad y la inclusión;
- elaborará recursos para mejorar la representatividad de las organizaciones empresariales y de empleadores mediante el diseño de modelos para atraer a las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), la integración de nuevos sectores o nuevas modalidades empresariales, y la aplicación de metodologías para establecer alianzas con asociados afines y actores de la economía informal a fin de alcanzar objetivos comunes;
- elaborará herramientas para fortalecer la diversidad de género y la inclusión en las estructuras de gobernanza de las organizaciones empresariales y de empleadores y preservar su independencia institucional y operativa;
- emprenderá, en el marco del seguimiento de la Declaración del Centenario, investigaciones de alcance mundial sobre la función de los empleadores para garantizar la justicia social y consolidar la democracia mediante la promoción del Estado de derecho y la buena gobernanza a nivel nacional e internacional, así como sobre el papel que desempeñan en la promoción del crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible, y
- facilitará puntos de contacto para promover la colaboración de la OIT con el sector privado, por ejemplo a través de iniciativas como la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso de la OIT.

Producto 2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación e influencia en las políticas

97. La voz y la representatividad de las organizaciones de trabajadores serán de suma importancia en los esfuerzos para lograr una sociedad más inclusiva, sostenible, resiliente y centrada en las personas. Se seguirá reforzando y promoviendo la capacidad de estas organizaciones para desarrollar e implementar estrategias innovadoras sobre representación e influencia en las políticas, en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98, haciendo hincapié en las oportunidades y desafíos que plantean las transformaciones tecnológicas, como la ampliación del trabajo en plataformas. En los procesos de diálogo social y de negociación colectiva se promoverán la igualdad de acceso a oportunidades y la movilidad laboral ascendente, en particular en el caso de las mujeres y los jóvenes. En calidad

de actores del cambio, se prestará apoyo a las organizaciones de trabajadores para que estén en condiciones de influir a todos los niveles en las políticas laborales, económicas, sociales y ambientales, incluso a través de los procesos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas. En cooperación con el Centro de Turín se desarrollarán módulos sobre asesoramiento en materia de políticas, promoción, desarrollo de las capacidades y formación, así como productos y herramientas de difusión de conocimientos de alcance mundial, que servirán para impulsar la participación de los sindicatos en procesos bipartitos y tripartitos de diálogo social y negociación colectiva y otros procesos y mecanismos relativos a las políticas. Estos módulos también resultarán de utilidad en la labor que se realiza en el marco de otros productos. En la labor encaminada al logro del desarrollo sostenible y la consolidación de un pacto social renovado también se prestará atención al establecimiento de alianzas y coaliciones, tanto entre los propios sindicatos como con los Gobiernos, los empleadores y otros grupos a todos los niveles.

98. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a las organizaciones de trabajadores para los siguientes fines:

- determinar las deficiencias en materia de gobernanza, capacidad institucional o de organización, prestación de servicios y representatividad mediante un enfoque con perspectiva de género y que tenga en cuenta a los jóvenes, y reforzar los enfoques nuevos, entre otras cosas con ayuda de medios digitales y estrategias de comunicación;
- formular estrategias y planes de acción que reflejen la diversidad de la fuerza de trabajo y aborden las distintas modalidades de trabajo, por ejemplo en la economía digital;
- formular soluciones, planes de acción y propuestas de política teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes a fin de abordar los déficits de trabajo decente, en particular en el caso de los trabajadores de la economía informal, las zonas rurales y las cadenas de suministro, haciendo hincapié en las mujeres y los jóvenes;
- elaborar y promover propuestas de políticas integradas, desempeñar funciones de representación en los debates sobre las políticas a todos los niveles, e influir en la configuración de los procesos de transición justa y del contrato social renovado, y
- dar seguimiento, evaluar y valorar los resultados y la participación en las políticas y programas a todos los niveles, inclusive en los marcos multilaterales y las instituciones financieras internacionales, a fin de aplicar la Agenda 2030.

99. A nivel mundial, la OIT:

- documentará las buenas prácticas relativas a la gobernanza interna, los modelos de organización y la actividad digital de las organizaciones de trabajadores, inclusive con respecto a la promoción y la comunicación;
- elaborará y divulgará, además de los productos y herramientas existentes de difusión de conocimientos, una serie de productos y herramientas nuevos (por ejemplo reseñas de políticas, herramientas digitales, manuales de formación y cursos de formación híbridos y virtuales, inclusive en cooperación con el Centro de Turín) sobre ámbitos de políticas específicos;
- elaborará y divulgará productos y herramientas de difusión de conocimientos específicos sobre coordinación y coherencia de las políticas;
- formulará e impartirá programas de formación de formadores sobre ámbitos de políticas prioritarios, incluido en cooperación con el Centro de Turín, y
- documentará procesos y resultados en materia de políticas en los que hayan influido las organizaciones de trabajadores a todos los niveles.

Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos de relaciones laborales

100. El éxito de un modelo de buena gobernanza del mundo del trabajo y de un contrato social renovado depende, por una parte, de que se logre que los Gobiernos colaboren efectivamente, a través del diálogo social, con las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores y, por otra, de la manera en que esta colaboración se lleve a cabo con objeto de formular y aplicar políticas y reglamentaciones que respondan a los actuales y futuros desafíos y oportunidades en el mundo del trabajo. Es indispensable que en los procesos de

formulación de las políticas se escuche y se tenga en cuenta la voz de todos los empleadores y trabajadores, sin menoscabo de su autonomía. Unos y otros deberán gozar plenamente del derecho de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, entendidos como condiciones previas esenciales para el diálogo social. También se requieren marcos normativos modernos y equitativos que proporcionen la protección necesaria y garanticen el acceso a la justicia para todos. Así pues, la OIT, con ayuda de investigaciones basadas en datos empíricos, capacitará a los Estados Miembros para: i) reforzar el carácter inclusivo y la eficacia del diálogo social a todos los niveles, teniendo en cuenta la negociación colectiva, y ii) establecer o reforzar los sistemas de prevención y solución de conflictos laborales aplicables a conflictos individuales y colectivos.

101. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- determinar la eficacia y el carácter inclusivo de las instituciones de diálogo social y formular políticas y programas para potenciar su impacto;
- abordar las restricciones que enfrentan diversos grupos excluidos e insuficientemente representados de empleadores y trabajadores, de modo que las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, al igual que los Gobiernos, puedan garantizar que sus intereses y necesidades se tengan plenamente en cuenta en los procesos y mecanismos de diálogo social;
- promover el derecho de libertad sindical y de asociación, y fortalecer y promover los procesos y los resultados de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo e impulsar procesos de transición justa más adecuados;
- propiciar la cooperación en el lugar de trabajo encaminada a promover las consultas y el diálogo y garantizar lugares de trabajo seguros y productivos, en consonancia con las normas de la OIT, y
- prestar asesoramiento jurídico y en materia de políticas con objeto de formular nuevos marcos normativos sobre relaciones laborales y sistemas de prevención y solución de conflictos laborales, o de reforzar los que ya existen.

102. A nivel mundial, la OIT:

- mejorará la base de conocimientos para apoyar medidas relacionadas con el diálogo social y las relaciones laborales, principalmente mediante la actualización continua de sus bases de datos sobre relaciones laborales, el repositorio de conocimientos sobre el diálogo social transfronterizo y la base de datos sobre las instituciones de diálogo social;
- preparará una nueva edición del informe de referencia sobre el diálogo social y otros productos de difusión de conocimientos, por ejemplo sobre sistemas eficaces de prevención y solución de conflictos laborales, y la función y el carácter inclusivo del diálogo social y las relaciones laborales para obtener resultados sostenibles en todos los ámbitos de políticas comprendidos en el programa de la OIT;
- ejecutará programas de desarrollo de la capacidad centrados en el diálogo social, el acceso a la justicia y las buenas relaciones laborales, en cooperación con el Centro de Turín y otros asociados, y
- elaborará herramientas de promoción, formulación de políticas y formación con miras a fortalecer la capacidad de los mandantes para participar en procesos de las Naciones Unidas y garantizar la incorporación efectiva del diálogo social y el tripartismo en todos los ámbitos de políticas de la labor de la OIT, así como en los PTDP y en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas.

Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo

103. El funcionamiento eficaz de la administración del trabajo y sus sistemas de inspección es crucial para el trabajo decente y la renovación del contrato social. Para ello son indispensables relaciones laborales sólidas, procesos de formulación de políticas participativos y basados en datos empíricos, marcos normativos adecuados y el cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios de negociación colectiva. La OIT contribuirá al fortalecimiento de la administración del trabajo como un actor fundamental de la buena gobernanza del mercado laboral y el Estado de derecho mediante una estrategia multidimensional que comprende asesoramiento en materia de políticas, creación y difusión de conocimientos, y desarrollo de capacidades, por ejemplo sobre el cumplimiento de las normativas por medio de la inspección del trabajo. También se promoverá con los socios

multilaterales un enfoque coherente a escala mundial sobre la administración del trabajo basado en las normas internacionales del trabajo.

104. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- evaluar y fortalecer las instituciones de administración del trabajo mediante marcos normativos, estructuras, políticas, mecanismos de planificación y procedimientos más adecuados, en consonancia con normas y directrices de la OIT y principios de las Naciones Unidas;
- garantizar que las normas de la OIT relacionadas con la administración del trabajo, incluidas las que tienen que ver con la inspección del trabajo, se incorporen en las reformas y acuerdos propiciados por otros asociados multilaterales;
- emprender reformas de la legislación laboral impulsadas por una administración del trabajo eficaz, sobre la base de procesos consultivos tripartitos en consonancia con las normas y los análisis comparativos de la OIT, y
- reforzar la capacidad y eficacia de los servicios de inspección del trabajo mediante la aplicación de enfoques estratégicos para garantizar el cumplimiento y la utilización de nuevas metodologías, herramientas, prácticas y competencias.

105. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará iniciativas y productos de promoción y difusión de conocimientos para promover sistemas de administración e inspección del trabajo más sólidos, basados en los convenios y directrices de la OIT, así como en la aplicación práctica y la evaluación del uso de los Principios de las Naciones Unidas para la gobernanza eficaz;
- liderará iniciativas multilaterales y de promoción para fomentar la coherencia entre los enfoques de política de las instituciones financieras internacionales y las normas de la OIT, y para abordar las opiniones de los órganos de control de la OIT;
- elaborará políticas y herramientas de desarrollo de capacidades para potenciar la función de la administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, en la labor de los equipos por país de las Naciones Unidas, y
- brindará apoyo a redes, plataformas, eventos y actividades de intercambio de conocimientos *inter pares* a nivel regional relacionados con la administración del trabajo, por ejemplo mediante la celebración de una academia y actividades de formación organizadas en colaboración con el Centro de Turín.

Resultado 3: Empleo pleno y productivo para transiciones justas

Estrategia

106. Mientras que muchos países continúan haciendo frente a una recuperación lenta y desigual de los devastadores efectos socioeconómicos de múltiples crisis y sus consecuencias sin precedentes en el empleo y el mercado de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres y los jóvenes, una serie de nuevos riesgos geopolíticos y económicos han puesto a prueba aún más la capacidad de los mandantes para garantizar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Ello ha exacerbado diversas formas de desigualdad, por ejemplo en las zonas rurales, que afectan a los trabajadores y las empresas, en particular a las mipymes y a los trabajadores de la economía informal y en formas de trabajo inseguras. Las transiciones, especialmente para esos grupos y empresas, se han tornado más difíciles y han tenido repercusiones negativas en el desarrollo a largo plazo de los países, las economías y la justicia social.

107. A fin de ayudar a los grupos que corren el peligro de quedar a la zaga en el proceso de recuperación, así como en los procesos de transformación estructural, los países tienen necesidad de contar con marcos integrales de políticas de empleo que tengan en cuenta el clima y las cuestiones de género, que sean flexibles, con perspectiva de futuro, basados en los derechos y centrados en las personas, y que integren políticas pertinentes, por ejemplo en materia de protección social, calidad del empleo, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y empresas sostenibles. El desarrollo y aplicación de estos marcos de políticas permitirá reforzar el vínculo entre crecimiento económico inclusivo, empleo decente, formalización, salarios, protección de los trabajadores e ingresos y productividad. Aprovechar la tecnología digital, facilitar el crecimiento de la productividad, gestionar

diversas tendencias demográficas, incluidas las migraciones, y realizar inversiones para una transición climática justa y en sectores con el potencial para crear empleo de calidad permitirá a los países generar las condiciones para un futuro del trabajo caracterizado por la inclusión, la sostenibilidad y la igualdad. La aplicación de políticas en una secuencia y combinación adecuadas permitirá prestar apoyo a los trabajadores, las empresas y los sectores más afectados por las múltiples crisis, en particular los jóvenes, las mujeres, los trabajadores temporales y de la economía informal, promoviendo al mismo tiempo la transformación estructural y las transiciones a más largo plazo hacia economías productivas, sostenibles, formales y resilientes.

108. La labor de la OIT también se centrará en prestar apoyo a las instituciones del mercado de trabajo, los sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, y los programas y políticas del mercado de trabajo, de modo que estén en condiciones de garantizar una aplicación satisfactoria y sostenible de los marcos de políticas de empleo, promover estrategias de financiación eficaces y establecer vínculos pertinentes con dichas estrategias.

109. La OIT también brindará apoyo a los mandantes para facilitar su acceso a mecanismos más eficaces de asesoramiento en materia de políticas mediante la aplicación de métodos actualizados y enfoques más eficaces que hagan hincapié en las personas, la recuperación con un alto coeficiente de empleo, las políticas macroeconómicas y de fomento del empleo, y los procesos de transformación estructural, teniendo en cuenta los trabajos de investigación y análisis más recientes basados en datos empíricos (por ejemplo sobre transiciones justas). Los mandantes estarán en condiciones de generar, analizar y utilizar más y mejor información sobre la cantidad y la calidad del empleo, así como datos para fundamentar de manera empírica la formulación de sus políticas, en particular mediante la aplicación de métodos innovadores de recopilación de datos, herramientas prácticas como los diagnósticos del empleo y los estudios de impacto sobre el empleo, y otras metodologías analíticas.

110. Sobre la base de las orientaciones contenidas en declaraciones de la OIT y en resoluciones recientes de la Conferencia, y aprovechando las enseñanzas extraídas de la labor realizada en 2022-2023 con respecto a las políticas en respuesta a la pandemia y a crisis anteriores, la OIT apoyará la definición de un conjunto coherente de intervenciones que se refuercen mutuamente a nivel de políticas, sistémico, sectorial, y de programas. Si bien los marcos integrales de políticas constituyen la base de la labor de la OIT, la estrategia permitirá una mayor integración entre las intervenciones en la oferta y la demanda, brindando asimismo apoyo a los mandantes a fin de mejorar las estrategias de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente y concebir programas eficaces de empleo y trabajo decente para los jóvenes. Al apoyar el diseño y la implementación de marcos integrales de políticas, se prestará especial atención a la aplicación de un enfoque que abarque todas las instancias gubernamentales y prevea la activa participación de los interlocutores sociales, así como a la promoción de políticas y programas que aborden las desigualdades y se centren en los grupos en situación vulnerable, incluidas las personas que viven en zonas rurales y en entornos frágiles. La OIT aprovechará a tal efecto su considerable cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo centrados en la promoción del empleo, el desarrollo de competencias y los programas de inversión, entre otras cosas movilizándolo el potencial de las tecnologías digitales. La adecuada articulación de esta estrategia con la labor realizada en el marco del resultado 4 facilitará las sinergias con las políticas y programas de desarrollo de empresas sostenibles.

111. Las normas internacionales del trabajo se considerarán fundamentales para alcanzar el objetivo final de justicia social mediante el trabajo decente para todos, en particular el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Los productos resultantes de estudios de investigación y generación de conocimientos (como el informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil y la publicación *Global Employment Policy Review*) se incluirán de forma sistemática en las iniciativas de desarrollo de capacidades y se tendrán en cuenta para apoyar el diálogo social eficaz. Se fortalecerán las alianzas y la colaboración con las instituciones financieras internacionales, las organizaciones regionales, los organismos de las Naciones Unidas y otros interlocutores multilaterales pertinentes. La iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas seguirá utilizándose como un importante vehículo para reforzar enfoques integrales, sobre todo en países con limitadas capacidades técnicas y financieras.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo

112. En respuesta a problemas y consecuencias persistentes derivados de múltiples crisis, la OIT tiene previsto promover enfoques de recuperación y transformación estructural centrados en las personas con ayuda de marcos integrales de políticas de empleo inclusivos y con perspectiva de género. De conformidad con el Convenio núm. 122 y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, la OIT brindará apoyo para la formulación y aplicación de dichos marcos mediante políticas nacionales de empleo específicas y/o la incorporación de objetivos de empleo decente en los planes económicos o de desarrollo y las estrategias sectoriales de los países, en función de los contextos nacionales.

113. Basándose en el diálogo social, las medidas de política van a centrarse en promover políticas macroeconómicas, comerciales, sectoriales e industriales favorables al empleo con objeto de apoyar la creación de empleo decente, incluso en las economías del cuidado, digital y verde, y las transiciones a la economía formal; al mismo tiempo se desplegarán esfuerzos para mejorar la calidad del empleo, por ejemplo a través del acceso a protección social, que es un aspecto que puede abordarse más eficazmente mediante un enfoque integrado. Dichas políticas harán hincapié en la igualdad de género y la no discriminación, y también promoverán la igualdad y la inclusión en sentido más amplio.

114. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- llevar a cabo diagnósticos del empleo y evaluaciones del impacto con objeto de analizar las tendencias del mercado de trabajo, las transiciones, las desigualdades y las nuevas oportunidades y desafíos para promover políticas basadas en datos empíricos, incluso en situaciones de conflicto y de fragilidad, y centrándose prioritariamente en las mujeres y los jóvenes;
- evaluar el impacto de las transformaciones en el mercado de trabajo, incluso de aquellas impulsadas por la digitalización, los cambios demográficos y el cambio climático;
- formular, aplicar, revisar y examinar políticas nacionales de empleo integrales con perspectiva de género y/o incorporar el empleo decente en las estrategias macroeconómicas y sectoriales, incluso en situaciones de conflicto y de fragilidad;
- vincular las políticas de empleo y las estrategias de financiación, incluso en la formulación de los marcos nacionales de financiación integrados, propugnando al mismo tiempo la integración de la protección social, la formalización y las transiciones justas en las políticas de empleo, y
- fortalecer sus capacidades y las instituciones de diálogo social, haciendo hincapié en la aplicación de las políticas y el fomento de la coordinación interministerial.

115. A nivel mundial, la OIT:

- emprenderá nuevas investigaciones y enriquecerá su base de conocimientos empíricos, en particular sobre la aplicación y la financiación de las políticas de empleo; la función de las políticas de empleo para propiciar diversos procesos de transición justa; la coherencia entre las políticas macroeconómicas e industriales de fomento del empleo; el vínculo entre la productividad y el empleo decente; el comercio y la inversión; las oportunidades de trabajo decente en la economía digital; y las desigualdades en el mercado laboral;
- mejorará el asesoramiento en materia de políticas, las herramientas de orientación y otros productos de difusión de conocimientos pertinentes para diferentes fases del ciclo de las políticas de empleo, incluso en las economías verde, digital y del cuidado;
- fortalecerá la capacidad institucional de los mandantes por medio de actividades de formación y de aprendizaje *inter pares* en cooperación con el Centro de Turín, por ejemplo sobre diagnósticos del empleo y evaluaciones del impacto sobre el empleo, y la formulación, aplicación y financiación de las políticas;
- respaldará la estrategia de aplicación de la iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, y

- fomentará el establecimiento de alianzas y abogará por la promoción del Convenio núm. 122, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes

116. El efecto combinado de las crisis económica, social y ambiental está ocasionando mayores desajustes y desigualdades en lo que respecta al empleo, las competencias y las aspiraciones. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente ayudan a todos los trabajadores a convertirse en miembros activos de los mercados de trabajo y de la sociedad, asegurar sus trayectorias profesionales, gestionar las transiciones y adaptarse a nuevos empleos y tareas; contribuyen a que las empresas aumenten la productividad y la resiliencia; y ayudan a que los países lleven a cabo una transformación estructural inclusiva y se encaminen hacia un desarrollo sostenible.

117. En consonancia con las Conclusiones relativas a las competencias y el aprendizaje permanente adoptadas por la Conferencia en 2021, la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030 y el resultado de la discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de 2023, la OIT promoverá sistemas inclusivos, sostenibles y resilientes de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con objeto de impulsar el empleo pleno, productivo y libremente elegido, el trabajo decente, la mejora de la productividad y el desarrollo sostenible, teniendo en cuenta la demanda del mercado y las necesidades y aspiraciones de desarrollo personal y profesional de los trabajadores. La formación basada en el trabajo y la inclusión de grupos en situación vulnerable serán dos áreas principales de acción con miras al establecimiento de sistemas eficaces de desarrollo de competencias. La OIT colaborará con organizaciones nacionales y regionales de Asia y África, y con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) en la región de América Latina y el Caribe con el fin de desarrollar la capacidad de las instituciones nacionales de educación y formación técnica y profesional; a tal efecto aplicará estrategias y herramientas temáticas de desarrollo de competencias, organizará actividades de intercambio de conocimientos, e impulsará la movilización de recursos y la ejecución oportuna y eficiente de proyectos e intervenciones de cooperación para el desarrollo.

118. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- promover la ratificación y aplicación de normas internacionales del trabajo relacionadas con el desarrollo de competencias profesionales y el aprendizaje permanente, con inclusión de una campaña de ratificación del Convenio núm. 142;
- fortalecer la capacidad de los Gobiernos y los interlocutores sociales para participar en procesos de diálogo social y negociación colectiva relacionados con el desarrollo de competencias profesionales, y supervisar los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
- facilitar la formulación y aplicación de políticas y estrategias nacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente de carácter inclusivo que guarden coherencia con las políticas de empleo, protección social y otras políticas públicas;
- promover una mayor y más diversificada financiación de sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes, fórmulas de aprendizaje flexibles basadas en las competencias y mecanismos de evaluación y reconocimiento de las competencias que propicien el desarrollo ininterrumpido de las competencias y las trayectorias profesionales;
- apoyar y promover sistemas innovadores para los aprendizajes de calidad, la formación basada en el trabajo, la orientación profesional y el asesoramiento sobre las carreras profesionales, y la previsión de las necesidades de competencias;
- emprender la digitalización de los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con objeto de ampliar el alcance y potenciar la eficiencia, haciendo especial hincapié en la promoción del acceso de los grupos desfavorecidos y el fortalecimiento de las competencias básicas, y

- promover intervenciones flexibles, inclusivas e innovadoras en materia de adquisición de competencias, reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias, reforzando las relaciones entre los medios formales y no formales de desarrollo de competencias y las herramientas de certificación de las competencias digitales.

119. A nivel mundial, la OIT:

- determinará las principales lagunas de conocimientos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y elaborará, gestionará y difundirá productos del conocimiento innovadores en colaboración con los mandantes a fin de promover procesos eficaces de adquisición de competencias, reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores, haciendo hincapié en la previsión de la demanda de competencias;
- llevará a cabo investigaciones sobre la evolución de la demanda de competencias y aprendizaje permanente, así como sobre la financiación del aprendizaje permanente;
- formulará y pondrá en práctica iniciativas de desarrollo de competencias con el fin de promover competencias para el comercio y la diversificación económica, para la transición justa y los empleos verdes, para trabajadores de la economía informal y para personas que se encuentren en situaciones vulnerables y de crisis;
- promoverá la aplicación a mayor escala de intervenciones de desarrollo de capacidades para Gobiernos, interlocutores sociales y otras instancias en colaboración con el Centro de Turín, el OIT-CINTERFOR, instituciones regionales y nacionales y plataformas de aprendizaje en línea, y
- fortalecerá las alianzas estratégicas con los asociados para el desarrollo, en particular con los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Alianza Mundial para la Educación, la Comisión de la Unión Africana, la Comisión Europea y otras organizaciones intergubernamentales regionales.

Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en las zonas rurales

120. La economía rural posee un potencial considerable para la creación de empleo decente y productivo, pero las múltiples y prolongadas crisis y conflictos han puesto de manifiesto la fragilidad de los sistemas alimentarios mundiales y los déficits de trabajo decente en las zonas rurales. Entre los principales desafíos que se plantean cabe mencionar la informalidad generalizada, las formas de trabajo inseguras, los bajos niveles de productividad, la escasez de personal calificado y los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias, la falta de protección social y la vulnerabilidad ante el cambio climático. Es indispensable abordar estos desafíos para garantizar la creación de trabajo decente en la economía rural.

121. La OIT reforzará la capacidad de los mandantes para garantizar que los marcos integrales de políticas de empleo y las estrategias de desarrollo promuevan de forma efectiva la creación de trabajo decente y potencien la productividad en las zonas rurales, en particular en el caso de las mujeres y los jóvenes, brinden apoyo para su empoderamiento económico por medio de procesos de transición justa y de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente de base comunitaria, y aumenten su resiliencia contra futuras crisis, entre otras cosas mediante la utilización de herramientas digitales. Se prestará especial atención a la promoción de la productividad agrícola, la formación para adquirir competencias para el desarrollo rural, y la iniciativa empresarial y los medios de vida en las zonas rurales mediante la creación de entornos empresariales propicios y la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), la extensión de la protección social y el fortalecimiento de la voz colectiva de los trabajadores y empleadores de las zonas rurales, en particular de las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas. Para la aplicación de la estrategia es indispensable movilizar recursos y armonizar las políticas mediante el establecimiento de alianzas, haciendo especial hincapié en la ventaja comparativa.

122. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- integrar la promoción del trabajo decente y el aumento de la productividad de la economía rural en políticas y estrategias, de conformidad con normas internacionales del trabajo pertinentes, dedicando una atención especial a los jóvenes y las mujeres, y promoviendo la formalización;
- diseñar y llevar a cabo intervenciones específicas, por ejemplo con respecto a la extensión de la protección social a las poblaciones rurales, los programas con alto coeficiente de empleo basados en los derechos, y el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente de base comunitaria, con objeto de promover el trabajo decente en el sector agroalimentario y otros sectores de la economía rural como el turismo, la minería, la silvicultura y la pesca;
- fortalecer su capacidad para participar en el diseño y ejecución de las intervenciones, entre otras cosas mediante una mejor organización y representación de los trabajadores y empleadores rurales, y procesos de diálogo social eficaces, y
- brindar apoyo a la formalización en las zonas rurales, otorgando prioridad a los jóvenes y las mujeres.

123. A nivel mundial, la OIT:

- reforzará las alianzas, en particular con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, con objeto de garantizar la coherencia de las políticas de promoción del trabajo decente en la economía rural y en sistemas alimentarios sostenibles;
- establecerá programas de desarrollo de capacidades sobre promoción del trabajo decente en la economía rural en colaboración con el Centro de Turín, y
- mejorará la base de conocimientos mediante investigaciones basadas en datos empíricos, por ejemplo diagnósticos del empleo y el trabajo decente en la economía rural, con objeto de aportar información básica para los procesos de formulación de políticas y proporcionar orientaciones a los mandantes.

Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer programas y servicios de mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones

124. La OIT brindará apoyo a los mandantes y proveedores de servicios para establecer, apoyar, aplicar y evaluar programas inclusivos de mercado de trabajo, servicios de empleo, programas de inversiones intensivas en empleo y programas públicos de empleo, así como para alcanzar una comprensión más adecuada de sus repercusiones en el empleo. Dichos programas van a resultar fundamentales para garantizar procesos de transición justa hacia la economía formal, digital, verde y del cuidado, incluso en situaciones de fragilidad y de respuesta a las crisis. En consonancia con los marcos integrales de políticas de empleo y sobre la base del diálogo social, un conjunto integrado que englobe estos programas con mayor coherencia, incluso con las políticas de protección social, potenciaría los beneficios para los trabajadores y las empresas.

125. La OIT también fortalecerá la capacidad de los servicios públicos de empleo para modernizar y prestar servicios eficaces centrados en los usuarios, haciendo hincapié en los grupos desfavorecidos, las personas y las pymes, así como para promover su capacidad de innovación y resiliencia. Seguirá insistiéndose en el fortalecimiento de los marcos jurídicos y de políticas nacionales, especialmente por medio de campañas de ratificación y aplicación de los Convenios núms. 88 y 181.

126. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- formular y aplicar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo inclusivos e integrados para facilitar las transiciones y los medios de vida, en particular en el caso de personas que corren mayor peligro de quedar excluidas del mercado de trabajo;
- fortalecer la capacidad institucional de los servicios públicos de empleo para modernizar su oferta, por ejemplo mediante la innovación, la digitalización, las alianzas y la prestación de mejores servicios a las municipalidades y entidades territoriales, así como para gestionar eficazmente los programas activos del mercado de trabajo, las prestaciones de desempleo y otras prestaciones pertinentes;

- fortalecer la capacidad de los mandantes para formular y aplicar una política adecuada y eficaz y marcos normativos para los proveedores de servicios de empleo privados;
- aumentar la capacidad de los servicios públicos de empleo para producir, analizar y divulgar información relativa al mercado de trabajo;
- mejorar los conocimientos, el nivel de concienciación y la capacidad para establecer programas eficaces e integrados de inversión con alto coeficiente de empleo, así como estrategias para potenciar la repercusión en el empleo de los programas de inversión pública (principalmente en infraestructuras, obras comunitarias y medioambientales);
- evaluar los programas de mercado de trabajo, incluidos los programas públicos de empleo, en cooperación con asociados nacionales e internacionales, y
- promover enfoques de inversión con alto coeficiente de empleo a modo de plataformas para promover cuestiones transversales, por ejemplo la igualdad de género y la inclusión social, los procesos de transición justa, la SST y el desarrollo de competencias profesionales.

127. A nivel mundial, la OIT:

- ampliará los conocimientos y enriquecerá una guía práctica sobre los programas de mercado de trabajo, los programas de inversión con alto coeficiente de empleo y los servicios de empleo a fin de promover transiciones inclusivas y la aplicación de enfoques innovadores;
- pondrá en marcha una campaña mundial para incrementar la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 88 y 181;
- evaluará los resultados de los programas de mercado de trabajo y creará un repositorio de buenas prácticas; reforzará las alianzas para mejorar la eficacia y coherencia de los programas y servicios, en particular de los programas de inversiones intensivas en empleo en todas las regiones, incluido mediante la cooperación con la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo y organismos del sector privado y de las Naciones Unidas; y aprovechará a fondo las iniciativas multipartitas, asignando una función principal y más destacada a los interlocutores sociales con respecto a las cuestiones de política relacionadas con el trabajo;
- reforzará la capacidad de los asociados nacionales de los sectores público y privado en colaboración con el Centro de Turín y otras organizaciones;
- llevará a cabo investigaciones y adaptará o elaborará enfoques, herramientas y procedimientos para potenciar la repercusión en el empleo de la inversión pública (en términos de la cantidad y la calidad); fortalecerá y establecerá alianzas con instituciones financieras internacionales y asociados y donantes multilaterales a fin de potenciar la repercusión en el empleo de sus programas y proyectos, y
- promoverá el aprendizaje y el desarrollo y divulgación de conocimientos en el marco de la cooperación Sur-Sur, así como las iniciativas regionales de creación de capacidad.

Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover el empleo decente para los jóvenes

128. En la actualidad, las nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes están relacionadas con determinados factores como la digitalización, la descarbonización de la economía y la evolución demográfica, que requieren respuestas de política complejas e integradas, tanto para la creación de empleos de calidad en cantidades adecuadas para la fuerza de trabajo como para el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para este tipo de empleos. Para aprovechar estas oportunidades es indispensable contar con programas de empleo y desarrollo de competencias integrados y coherentes que aborden los aspectos relacionados con la demanda y la oferta del empleo juvenil. En este contexto, la OIT se propone acelerar la implementación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil 2020-2030 mediante el establecimiento de metodologías, el desarrollo de capacidades y la prestación de apoyo a los mandantes para poner en práctica programas integrados. La estrategia se centrará en mejorar y poner en práctica un conjunto integrado de intervenciones para reducir la proporción de jóvenes que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación y la tasa de empleo informal juvenil, así como

promover el empleo decente para los jóvenes, especialmente en regiones donde la población joven está aumentando rápidamente, como en África.

129. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes para los siguientes fines:

- diseñar, implementar, revisar y dar seguimiento a programas integrados de empleo y desarrollo de competencias para los jóvenes, incluso programas centrados en los sectores verde, digital y del cuidado y otros sectores emergentes;
- promover el diálogo social y la participación de los jóvenes en dichos procesos;
- diagnosticar, proyectar y prever las necesidades en materia de empleo, competencias y aprendizaje permanente de los jóvenes, por ejemplo en el contexto de los procesos de transición justa, y analizar y elaborar informes sobre los indicadores 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 y 8.b.1 de los ODS;
- promover una transición fluida de la escuela al trabajo y opciones de formación basada en el trabajo, incluso mediante sistemas de aprendizaje de calidad, y
- promover iniciativas nacionales para generar empleo decente para los jóvenes, especialmente para aquellos que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación, y en las economías rural e informal y en entornos frágiles, mediante servicios de empleo, programas activos del mercado de trabajo (por ejemplo intervenciones para la adquisición de competencias y para fomentar la iniciativa empresarial) y sistemas de garantía del empleo de los jóvenes.

130. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará y pondrá en práctica una herramienta integrada de asesoramiento para promover la implementación y seguimiento de programas integrados de empleo juvenil, lo que incluirá medidas para facilitar el acceso a información cuidadosamente seleccionada y promover el intercambio de conocimientos;
- elaborará productos de difusión de conocimientos sobre el empleo y las competencias profesionales de los jóvenes, así como sobre el diálogo social, la protección social, la protección laboral y la SST para los jóvenes, con miras a fundamentar este enfoque integrado y promover soluciones de desarrollo de capacidades en línea y en formato híbrido en el marco de trayectorias de aprendizaje establecidas, en colaboración con el Centro de Turín y el OIT-CINTERFOR;
- promoverá procesos de diálogo social inclusivos con los jóvenes y para los jóvenes en colaboración con los interlocutores sociales, y llevará a cabo campañas regionales para fomentar la participación y los derechos de los jóvenes, y
- promoverá y aprovechará las alianzas mundiales mediante la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas a fin de propiciar soluciones integradas y facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo.

Resultado 4: Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente

Estrategia

131. En la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción se pide la creación de un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las mipymes y las entidades de la economía social y solidaria (ESS). En efecto, las empresas sostenibles resultan esenciales para avanzar en el logro de objetivos y metas fundamentales de la Agenda 2030, como el trabajo decente, la creación de empleo y riqueza, transiciones justas hacia la sostenibilidad ambiental y unas economías y sociedades inclusivas, así como unos modelos de producción y consumo más sostenibles. Desde ese punto de vista, las empresas sostenibles contribuyen a luchar contra la pobreza.

132. Las empresas están moviéndose en mercados cada vez más inciertos que plantean retos considerables. Las consecuencias de las crisis actuales son mucho más nefastas para las mipymes y para las empresas que operan en

la informalidad. Los déficits de trabajo decente tienen graves implicaciones para las relaciones de trabajo, las estructuras de gobernanza y las actividades ligadas a las empresas y sus trabajadores, en particular en las cadenas de suministro. Para ser sostenibles y poder crear trabajo decente, muchas empresas necesitan mayor agilidad para poder orientarse hacia nuevas oportunidades, en particular en las economías verde y digital. Los paquetes de recuperación, las políticas sectoriales e industriales y las inversiones crearán nuevas oportunidades para que los mandantes fomenten un entorno favorable a empresas y modelos de negocio sostenibles que creen empleos decentes y crecimiento inclusivo.

133. Se prevé que la acción de la OIT encaminada a reforzar unos entornos institucionales y de políticas propicios y aprovechar las posibilidades que ofrecen el progreso tecnológico, la innovación y la transformación digital resulte en un aumento de las empresas sostenibles y las entidades de la ESS que serán más resilientes, estarán más dirigidas por mujeres, serán inclusivas, productivas y respetuosas con el medio ambiente, contribuirán a la justicia social y generarán empleos decentes, reduciendo al mismo tiempo la informalidad.

134. Las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptada por la Conferencia en 2007, las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria, adoptada por la Conferencia en 2022, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en adelante, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y los elementos fundamentales de una estrategia de la OIT para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro guiarán la aplicación de la estrategia. La labor se basará en las sinergias con otros resultados, en particular en materia de empleo (resultado 3), protección social (resultado 7) y derechos en el trabajo (resultados 1, 5 y 6), y contribuirá a fortalecer la capacidad técnica de los mandantes tripartitos en todos los procesos pertinentes, entre otras cosas a través del diálogo social (resultado 2). Se incorporará una perspectiva de igualdad de género y no discriminación en los servicios de asesoramiento, los productos de conocimiento y las actividades de desarrollo de la capacidad.

135. La promoción de empresas sostenibles se basará en el marco normativo de la OIT y las normas internacionales del trabajo y se sustentará en el tripartismo y el diálogo social. La OIT intensificará las actividades de promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y continuará fomentando una conducta empresarial responsable y el respeto de las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las empresas.

136. La OIT se centrará en respuestas orientadas a la demanda que se adapten a las necesidades de determinados países, interlocutores sociales y sectores económicos. El desarrollo de conocimientos a través de las actividades de investigación y las soluciones basadas en datos empíricos apoyarán el desarrollo de herramientas, metodologías y procesos de diálogo. Se desplegarán esfuerzos constantes para fortalecer la capacidad de los mandantes para crear y expandir empresas sostenibles que generen trabajo decente aprovechando el desarrollo de las economías verde y digital; apoyar la iniciativa empresarial de los jóvenes y las mujeres; promover los derechos de los trabajadores y la productividad; potenciar estrategias de desarrollo local; aplicar medidas para aumentar la formalización y la resiliencia de las empresas; estimular prácticas empresariales y en el lugar de trabajo responsables y sostenibles; fomentar modelos de negocio innovadores; y formular y aplicar programas dirigidos a grupos específicos y marginados.

137. La OIT reforzará las alianzas con las Naciones Unidas, otras instituciones multilaterales, regionales y subregionales y organizaciones financieras y comerciales internacionales, lo que le permitirá potenciar su labor de apoyo. Colaborará con el sector financiero afanándose por apoyar empresas productivas, sostenibles y resilientes que creen empleos decentes y mejoren las condiciones de trabajo.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para crear entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad

138. El establecimiento de un entorno propicio es esencial para la creación, el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, teniendo en cuenta las tres dimensiones del desarrollo sostenible —económica, social y medioambiental— como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. Para crear tal entorno, se requiere un conjunto articulado y bien definido de políticas que abarquen los ámbitos de la educación, la iniciativa empresarial, los mercados laborales, la competencia leal, el Estado de derecho y las finanzas, entre otros. La OIT ampliará e integrará su labor a través de un enfoque sistémico con el fin de reforzar la capacidad de los mandantes

para crear un entorno favorable a las empresas sostenibles, en particular las mipymes, las empresas dirigidas por mujeres y las entidades de la ESS.

139. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- realizar un inventario y un diagnóstico, a través del diálogo social, de las políticas y los marcos reglamentarios vigentes y evaluar su pertinencia, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, para crear, apoyar y mantener empresas sostenibles durante todo su ciclo de vida;
- determinar y abordar los retos y las oportunidades subyacentes para el aumento de la productividad, el desarrollo de las empresas, la creación de empleo decente, el ejercicio de los derechos de los trabajadores y el desarrollo de la iniciativa empresarial;
- promover políticas que faciliten el acceso de todas las empresas, incluidas las empresas dirigidas por mujeres y las entidades de la ESS, a la financiación, y aumentar la capacidad de las instituciones financieras nacionales y los proveedores de servicios de desarrollo empresarial para ofrecer productos y servicios a las empresas que propicien el trabajo decente, y
- reforzar los programas nacionales de desarrollo empresarial, en particular los dirigidos a las mujeres, para garantizar la inclusividad y la resiliencia, y respaldar políticas que promuevan el empleo de calidad, el crecimiento productivo y los derechos de los trabajadores, en particular en la economía digital, la economía verde y la economía del cuidado.

140. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo estudios de investigación, incluidos estudios de investigación con perspectiva de género, para aumentar la base de conocimientos sobre la eficacia de los paquetes integrados de políticas relativas a las empresas sostenibles y para encontrar formas de aprovechar la digitalización y avanzar en las transiciones justas hacia la sostenibilidad ambiental;
- elaborará herramientas, incluidas herramientas con perspectiva de género, para aumentar la resiliencia de las empresas, haciendo hincapié en la SST, la gestión de los riesgos y la planificación de la continuidad de las actividades empresariales;
- pondrá en marcha iniciativas de desarrollo de la capacidad dirigidas a los mandantes en los ámbitos de la reglamentación y las reformas de políticas que contribuyan a crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial, el crecimiento de la productividad, el trabajo decente y las empresas sostenibles, y
- prestará servicios de asesoramiento técnico para mejorar las infraestructuras físicas, el fomento del comercio y las inversiones, la integración económica sostenible y la adopción de tecnologías nuevas y ecológicas en colaboración con instituciones financieras internacionales, fondos para el clima y otras organizaciones internacionales y regionales.

Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para desarrollar empresas más resilientes, inclusivas y sostenibles en las cadenas de suministro y una conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente

141. Las tendencias tecnológicas, medioambientales y sociales, en particular en relación con la conducta empresarial responsable, crean nuevas oportunidades y retos para el funcionamiento sostenible de las empresas. La OIT fortalecerá la capacidad de los mandantes para ayudar a las empresas a adaptar sus políticas y prácticas a estas realidades, brindándoles un asesoramiento técnico y en materia de políticas sólido y con base empírica sustentado en las normas internacionales del trabajo y en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, en consonancia con los elementos fundamentales para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro adoptados por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2022. Además, la OIT asesorará a las empresas para que apliquen prácticas de conducta empresarial responsable de conformidad con las normas y los principios internacionales.

142. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes y a las empresas para los siguientes fines:

- impulsar el trabajo decente, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el crecimiento de la productividad, la formalización y la conducta empresarial responsable, teniendo en cuenta los procesos de diligencia debida en la cadena de suministro cuando proceda;
- mejorar la recopilación y el uso de datos para elaborar políticas integradas con base empírica relativas a las cadenas de suministro que fomenten un crecimiento económico inclusivo, prácticas empresariales más ecológicas y el trabajo decente;
- facilitar el diálogo social y la negociación colectiva para detectar y abordar las causas fundamentales de las vulneraciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro y fomentar el acceso a mecanismos de recurso y reparación;
- entablar diálogos nacionales, así como diálogos y cooperación entre países de origen y países anfitriones para debatir las oportunidades y los retos que presentan las actividades de las empresas multinacionales, entre otras cosas fortaleciendo la capacidad de las instituciones nacionales de diálogo social y los interlocutores sociales en relación con las diversas formas de diálogo social transfronterizo, y
- facilitar la cooperación entre las entidades públicas y privadas, incluidas las instituciones financieras, para fomentar el trabajo decente en las cadenas de suministro, haciendo hincapié en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

143. A nivel mundial, la OIT:

- producirá notas de políticas, guías prácticas sectoriales y herramientas prácticas para compartir conocimientos comparativos y buenas prácticas;
- elaborará un marco de referencia y una fuente de datos y estadísticas sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro extraídos de los mandantes, la OIT y otras fuentes;
- realizará estudios de investigación y documentará buenas prácticas, elaborará herramientas para que las empresas respeten las normas y políticas de la OIT, promoverá el diálogo social y la acción colectiva que aborden el trabajo decente en las cadenas de suministro, y prevendrá y solucionará conflictos a nivel nacional, subnacional, sectorial y mundial, y
- promoverá la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y sus herramientas operativas y reforzará las alianzas con organizaciones internacionales para garantizar que se brinde una orientación y apoyo coherentes a los mandantes sobre la conducta empresarial responsable.

Producto 4.3. Mayor apoyo a las empresas —especialmente las mipymes— para lograr el trabajo decente y mejorar la productividad

144. Para que se desarrollen empresas sostenibles que creen empleos decentes, es necesario que las empresas aprovechen el progreso tecnológico, la transformación digital y los modelos de negocio verdes. La OIT prestará apoyo a los mandantes para que fortalezcan la capacidad de las empresas para adoptar tecnologías y mejorar las condiciones de trabajo y la sostenibilidad ambiental en aras del crecimiento de la productividad y la creación de empleos decentes. Su labor irá encaminada a promover un ciclo positivo entre el crecimiento de la productividad y el trabajo decente y repartir los beneficios derivados del aumento de la productividad entre los trabajadores y los empleadores en particular mediante la negociación colectiva. Esto se logrará desarrollando la capacidad de los organismos nacionales y subnacionales, incluidas las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

145. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- fortalecer la capacidad de los organismos e instituciones nacionales y subnacionales, incluidas las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, para que fomenten la mejora de la SST y otras condiciones de trabajo a nivel de empresas, mercados inclusivos, sistemas de apoyo al aprendizaje permanente y la iniciativa empresarial, la resiliencia de las empresas, la creación y conservación de

empleos, el crecimiento de la productividad, el desarrollo de competencias y las transiciones justas abarcando la producción y el consumo sostenibles;

- promover orientaciones relativas a programas sobre el ecosistema de productividad en pro del trabajo decente y ampliar estos programas para llegar a una masa crítica de empresas, y elaborar diagnósticos con base empírica a nivel nacional para la planificación del crecimiento de la productividad y la creación de empleo decente;
- promover, elaborar y aplicar programas que ayuden a las empresas a adoptar modelos de negocio circulares y tecnologías más respetuosas con el medio ambiente y prácticas más eficientes en el uso de la energía y los recursos;
- mejorar el acceso de las mipymes, incluidas las que están dirigidas por mujeres, jóvenes y personas desplazadas por la fuerza, a los servicios financieros y de desarrollo empresarial para reforzar y actualizar las competencias de gestión, ampliar las innovaciones, participar en la digitalización, mejorar las condiciones de trabajo y generar empleos decentes y productivos, y
- reforzar las capacidades de los interlocutores sociales y fortalecer el diálogo social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como medio esencial para que las mipymes encuentren soluciones para mejorar el crecimiento de la productividad, la sostenibilidad y la creación de empleo decente, en particular mediante la promoción de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) y otras normas pertinentes.

146. A nivel mundial, la OIT:

- ampliará el análisis de los sistemas de mercado desde la perspectiva de la productividad y el empleo, teniendo debidamente en cuenta los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, así como el género y la no discriminación;
- desarrollará la capacidad de los mandantes de la OIT para estimular el crecimiento de la productividad, el desarrollo de empresas verdes y la innovación a través de programas mundiales de formación, exámenes *inter pares* y aprendizaje y apoyo mutuos;
- utilizará las plataformas existentes para fomentar el desarrollo de empresas inclusivas, el empoderamiento económico de las mujeres, la iniciativa empresarial ecológica y el trabajo decente en la economía verde, y
- elaborará y utilizará herramientas digitales sencillas dirigidas a las mipymes y las entidades de la ESS sobre gestión y prácticas en materia de SST, crecimiento de la productividad, negociación colectiva, cooperación en el lugar de trabajo y mejora de las condiciones de trabajo.

Producto 4.4. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar la transición de las empresas a la economía formal

147. La formalización de las empresas contribuye de manera directa al trabajo decente. Requiere un enfoque integrado y coordinado entre diversos ministerios gubernamentales y los interlocutores sociales. Es necesario colaborar en torno a un conjunto coherente de políticas, estrategias, normativas y programas de apoyo para facilitar y hacer más atractiva la formalización de las empresas. La Oficina prestará apoyo a los Estados Miembros para que conciben y apliquen enfoques integrados de formalización de las empresas en pro del trabajo decente, lo que incluye simplificar y digitalizar los procesos de registro de empresas, crear incentivos eficaces, impartir programas de sensibilización y formación y fortalecer las alianzas para aumentar la coordinación y las sinergias entre actores en el ecosistema de formalización de empresas. Las acciones estarán ligadas a la investigación y otros productos de difusión de conocimientos en el marco de otros resultados, en particular los relativos a las normas internacionales del trabajo, la protección en el trabajo, la protección social y la coherencia de las políticas.

148. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- realizar y validar un diagnóstico nacional, regional o sectorial con perspectiva de género sobre los factores que obstaculizan o impulsan la formalización de las empresas y sus trabajadores;
- adoptar, revisar o poner en práctica políticas, normativas, programas, mecanismos de coordinación institucional o planes de acción elaborados con el objetivo de facilitar la transición a la formalidad de las empresas y sus

trabajadores, proceso en el que intervienen los Gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores pertinentes del sistema de apoyo a la formalización de las empresas, y

- ayudar a los operadores informales y sus sistemas de apoyo para que constituyan o afiancen una cooperativa registrada u otro tipo pertinente de organización de la ESS con el fin de garantizar su transición a la formalidad.

149. A nivel mundial, la OIT:

- documentará modelos de intervención y prácticas prometedoras, con perspectiva de género y sostenibles desde el punto de vista medioambiental para facilitar la formalización de las empresas y sus trabajadores, prestando especial atención a grupos vulnerables y enfoques sectoriales, y
- fortalecerá las capacidades de los mandantes y las principales partes interesadas a nivel regional y mundial para facilitar la transición de las empresas informales y sus trabajadores a la formalidad.

Producto 4.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer una economía social y solidaria sólida y resiliente en pro del trabajo decente

150. La OIT prestará apoyo a los mandantes para que establezcan un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de la ESS con el fin de aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen sus entidades para promover el trabajo decente, el empleo productivo y la mejora del nivel de vida para todos, además de contribuir al desarrollo sostenible y la creación de empresas sostenibles. Para ello, la OIT aplicará la estrategia y el plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (2023-2029) aprobados por el Consejo de Administración en su 346.ª reunión.

151. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- elaborar políticas y leyes relativas a la ESS y sus entidades, o revisar las ya existentes, e incorporar el apoyo a la ESS en otras políticas pertinentes;
- fortalecer su capacidad y la de las entidades de la ESS mediante la elaboración y la adaptación de herramientas y programas de formación de la OIT, en colaboración con el Centro de Turín y las instituciones nacionales de formación, y mediante la transferencia y el fomento de tecnologías y conocimientos técnicos locales a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular;
- promover el establecimiento de alianzas de colaboración entre las redes de la ESS y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y
- formular estrategias y medidas nacionales integrales y revisar las existentes para aprovechar el efecto positivo de la ESS y sus entidades a la hora de hacer frente a retos acuciantes, como crear empleo decente, facilitar la transición a la formalidad y contribuir a una transición ecológica y digital justa e inclusiva y a la innovación social.

152. A nivel mundial, la OIT:

- respaldará la elaboración de un marco metodológico relativo a la ESS para medir su contribución económica y social, recopilando datos comparables, oportunos, fiables y armonizados; elaborará una serie de productos de difusión de conocimientos, facilitará el intercambio de buenas prácticas y llevará a cabo actividades eficaces de comunicación y sensibilización con los mandantes y partes interesadas;
- mantendrá, intensificará y ampliará las alianzas relativas a la ESS a fin de coordinar mejor los esfuerzos de los mandantes destinados a la formulación de orientaciones de política y la elaboración de herramientas para promover el trabajo decente y perfeccionar y complementar los marcos y acuerdos existentes;
- reforzará su liderazgo en materia de ESS para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible, a través del Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, y
- reforzará la integración de la ESS en los proyectos de cooperación para el desarrollo.

Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos

Estrategia

153. Las profundas transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, ocasionadas por la evolución demográfica y los avances tecnológicos y por crisis como la de la pandemia de COVID-19, que constituyen factores agravantes, han puesto de manifiesto el retroceso de las conquistas alcanzadas en el ámbito del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y los derechos de los grupos de población que son vulnerables a la discriminación por cualquiera de los motivos abarcados por las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, acrecentando las desigualdades y exacerbando los déficits de trabajo decente preexistentes. La igualdad de trato y de oportunidades es necesaria para que todos los trabajadores disfruten de una protección adecuada y de la inclusión plena en el trabajo y en la sociedad.

154. La implantación de un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión está supeditada a que se derriben las barreras que impiden que las mujeres y los grupos desfavorecidos gocen de una protección adecuada, entre otras cosas mediante políticas inclusivas y medidas específicas que aborden la discriminación de género y otros tipos de discriminación a través de un enfoque interseccional.

155. La labor que se llevará a cabo en el marco de este resultado se basará en la labor efectuada con respecto a otros resultados y contribuirá a su consecución, en particular en lo que respecta a las actividades destinadas a lograr más y mejores empleos y sistemas inclusivos de competencias y aprendizaje permanente (resultado 3), garantizar la protección para todos (resultado 6), mejorar la seguridad de los ingresos de los trabajadores y reducir la presión financiera sobre la protección social (resultado 7), y progresar en la coherencia de las políticas, la formalización y las transiciones justas (resultado 8). La estrategia también creará sinergias con la labor relativa a la promoción del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (resultado 1) y al aumento de la representación de trabajadores cuya sindicación plantea dificultades (resultado 2).

156. La estrategia tiene por objeto que los trabajadores con responsabilidades de cuidados puedan conciliar mejor el trabajo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado, y al mismo tiempo que los trabajadores de los sectores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos, tengan mayores posibilidades de ejercer sus derechos colectivos y experimenten una mejora de sus condiciones salariales y laborales. Se progresará para poner fin a los patrones pertinaces de segregación ocupacional de género y discriminación en las oportunidades de empleo, incluida la discriminación interseccional, que también contribuyen a la persistencia de la brecha de género en los salarios y las pensiones. Los mandantes de la OIT estarán mejor preparados para abordar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación con herramientas y orientaciones que tengan en cuenta la relación entre la discriminación interseccional y la violencia y el acoso.

157. La estrategia contemplará áreas emergentes como las interacciones entre la digitalización, el cambio climático y la discriminación y exclusión, sobre la base de la amplia labor técnica y de políticas que lleva a cabo la OIT en el área de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, la teoría del cambio para la igualdad de género en el mundo del trabajo y los marcos organizativos globales existentes en materia de fomento de la igualdad de género y la no discriminación en todas las esferas programáticas y en todos los ámbitos de competencia de la OIT. Con la implantación del marco de las 5 R de la OIT para el trabajo de cuidados en los países se dará un mayor impulso a la promoción de un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. Se reforzarán las capacidades, en particular en colaboración con el Centro de Turín y mediante el funcionamiento efectivo de la Red Mundial de Género de la OIT y la Red de Campeones de la Discapacidad de la OIT.

158. Se fomentarán y fortalecerán las alianzas estratégicas en ámbitos como la igualdad salarial a través de la EPIC y la economía del cuidado a través de la Alianza Global por los Cuidados. Se reforzará la colaboración con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y los equipos de las Naciones Unidas en los países, así como con organismos de las Naciones Unidas, mediante plataformas como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, la Red de las Naciones Unidas sobre Discriminación Racial y Protección de las Minorías, el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Foro Permanente de las Naciones Unidas para las Cuestiones Indígenas. Se promoverá un diálogo constructivo con instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial, el FMI y los bancos regionales de desarrollo, y se mejorará la coordinación interna y externa.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para diseñar y aplicar un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión

159. Las profundas desigualdades estructurales y la discriminación siguen afectando a las oportunidades y los resultados sociales y económicos de las mujeres y los grupos vulnerables a la discriminación. Para que este programa transformador beneficie a todas las personas es indispensable que la OIT esté a la vanguardia de la investigación y el conocimiento sobre las formas emergentes de discriminación, como las que se derivan de la digitalización y la tecnología, y se ocupe de las manifestaciones persistentes de la discriminación, como la brecha salarial de género y la segregación ocupacional vertical y horizontal. Para ser efectivo, el programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión debería tomar en consideración los efectos agravantes de formas de discriminación múltiples e interseccionales.

160. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- fortalecer las capacidades para la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo que guardan relación con la igualdad y la no discriminación;
- reforzar los marcos jurídicos, institucionales y de políticas destinados a eliminar todas las formas de discriminación, incluida la discriminación propiciada por las tecnologías, mediante la aplicación de un enfoque interseccional;
- prestar asistencia técnica y fortalecer la capacidad de los mandantes para que apliquen medidas de igualdad salarial, entre otras cosas mediante la adopción de enfoques sectoriales y a través de la EPIC;
- elaborar estudios cualitativos y cuantitativos por país sobre la situación en el mercado de trabajo de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, los pueblos indígenas y tribales y otros grupos de población afectados por la discriminación y la exclusión, por ejemplo por motivos de raza, orientación sexual e identidad de género; y aplicar medidas conducentes a promover la igualdad de oportunidades y de trato y mejorar su posición relativa en el mercado de trabajo, y
- fortalecer su capacidad para que aumenten la representación de las mujeres y los grupos marginados en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles.

161. A nivel mundial, la OIT:

- generará conocimientos y reunirá datos empíricos sobre formas de discriminación emergentes propiciadas por la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales;
- elaborará orientaciones de políticas y desarrollará herramientas en favor de la igualdad, la diversidad y la inclusión, prestando especial atención a las personas con discapacidad y a las personas expuestas a la discriminación racial;
- recopilará y ampliará los conocimientos sobre las causas subyacentes y las repercusiones de la segregación ocupacional de género en las industrias y sectores, en particular con respecto a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- generará conocimientos y concienciará sobre el vínculo entre el cambio climático, la igualdad de género y la inclusión y las transiciones justas, teniendo especialmente en cuenta las necesidades de los pueblos indígenas, en particular en las zonas rurales, e
- impulsará, como institución copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, sus propios criterios y normas en la aplicación de la Estrategia Mundial contra el Sida para reducir las desigualdades que alimentan la epidemia del VIH en el mundo del trabajo.

Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para fomentar las inversiones y el trabajo decente en la economía del cuidado

162. Las políticas, los servicios y las infraestructuras de cuidados adecuadamente diseñados y financiados pueden transformar las normas sociales de género y apoyar al mismo tiempo las transiciones vitales y laborales y la inclusión económica y social equitativa de las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, las personas de edad, las personas expuestas a la discriminación racial y otros grupos marginados. También es fundamental establecer sistemas de cuidado sólidos y transformadores en materia de género para aumentar la resiliencia frente a crisis como pandemias, conflictos geopolíticos y emergencias y desastres climáticos.

163. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- concebir y aplicar paquetes de políticas de cuidados, entre otras cosas mediante el uso de herramientas de diagnóstico y análisis, basadas en las normas internacionales del trabajo;
- calcular el costo de las inversiones y movilizar recursos nacionales para la economía del cuidado, y medir los efectos de estas inversiones en el empleo;
- evaluar y mejorar las condiciones de trabajo y la representación de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores migrantes y domésticos, y facilitar su transición a la economía formal;
- establecer políticas y prácticas en los lugares de trabajo compatibles con la vida familiar que incluyan a los trabajadores vulnerables a la exclusión y la discriminación, entre ellos los trabajadores domésticos, en cooperación con el Centro de Turín, y
- poner a prueba soluciones de cuidado infantil innovadoras para acompañar los programas intensivos en mano de obra.

164. A nivel mundial, la OIT:

- implantará un programa integrado de recursos de conocimiento y formación sobre la economía del cuidado y aumentará el conocimiento sobre medidas eficaces para los trabajadores con responsabilidades familiares;
- facilitará el desarrollo de conocimientos y formulará recomendaciones de políticas sobre la aplicación efectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social en materia de trabajo doméstico;
- ampliará el conocimiento y la promoción relativos a la revalorización del trabajo de cuidados y los empleos en ese sector, entre otras cosas superando las normas y estereotipos sociales perniciosos, profesionalizando las competencias del cuidado y facilitando la sindicación;
- ampliará las actividades de investigación y de recopilación de datos empíricos sobre el papel que cumplen los sistemas de cuidados inclusivos y transformadores en materia de género en las estrategias de adaptación climática, así como en la facilitación de transiciones justas a empleos verdes, e
- intensificará los esfuerzos de promoción y las alianzas para aumentar las inversiones en paquetes de políticas de cuidados transformadoras, en particular promoviendo la coherencia de las políticas y las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación

165. La violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación, incluidos la violencia y el acoso de género, afectan desproporcionadamente a las mujeres y otros grupos en situación vulnerable. Si no se hace nada para remediarlo, sus efectos se agudizan a lo largo de la vida y menoscaban la dignidad, la autoestima y la autonomía económica y el empoderamiento de estas personas. La violencia y el acoso por motivos de género y otras formas de violencia y acoso por motivos de discriminación son fuente de desigualdad, pobreza y exclusión social y económica. El lugar de trabajo puede ser un buen punto de partida para prevenir y superar este flagelo. En respuesta a la demanda creciente de asistencia resultante del aumento de las ratificaciones del Convenio sobre la

violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la OIT reforzará la capacidad de sus mandantes para prevenir, abordar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación.

166. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- fortalecer las capacidades para la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 190;
- reforzar los marcos jurídicos, institucionales y de políticas destinados a eliminar todas las formas de violencia y acoso de género y otras formas de violencia y acoso por motivos de discriminación;
- promover lugares de trabajo y sectores libres de violencia y acoso por motivos de discriminación, y especialmente de violencia y acoso de género, mediante la elaboración de políticas, códigos de conducta, medidas de prevención, inclusive mediante la SST, y mecanismos eficaces de notificación y solución de conflictos, y
- fortalecer su capacidad, en colaboración con el Centro de Turín, para detectar, prevenir y combatir la violencia y el acoso, y en particular la violencia y el acoso por motivos de discriminación.

167. A nivel mundial, la OIT:

- ampliará las actividades de recopilación de datos empíricos y la base de conocimientos sobre la prevalencia y las formas de violencia y acoso por motivos de discriminación, y sobre las soluciones para prevenir y abordar estos comportamientos;
- aumentará la concienciación y realizará campañas de promoción a fin de hacer frente a los estereotipos y crear un entorno de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia y acoso por motivos de discriminación, inclusive mediante la ciencia del cambio de comportamiento, y
- fomentará el conocimiento sobre metodologías y herramientas para estimar el costo de la violencia y el acoso por motivos de discriminación en el mundo del trabajo.

Resultado 6: Protección en el trabajo para todos

Estrategia

168. La protección de todos los trabajadores es esencial para su salud, bienestar, seguridad y percepción de la equidad. También contribuye a crear una fuerza de trabajo más productiva y diversa y sociedades más cohesionadas e igualitarias. Sin embargo, las crisis actuales están acrecentando las desigualdades entre los trabajadores y exacerbando las vulnerabilidades y la discriminación preexistentes.

169. Es esencial reforzar la protección de los trabajadores, entre otras cosas reafirmando la importancia de la relación de trabajo y mejorando el cumplimiento de la legislación, para reducir las desigualdades y construir sociedades más inclusivas y resilientes. La labor en el marco de este resultado, junto con los avances en la igualdad de trato y oportunidades para todos (resultado 5), la creación de más y mejores empleos (resultado 3), la coherencia de las políticas, la formalización y las transiciones justas (resultado 8), contribuirá a reducir al máximo las desigualdades en el mundo del trabajo. La estrategia también se basará en las sinergias con otros resultados, en particular respecto de la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (resultado 1); el aumento de la representación de trabajadores cuya sindicación plantea dificultades (resultado 2); y la mejora de la seguridad de los ingresos de los trabajadores y la reducción de la presión financiera sobre la protección social (resultado 7).

170. Mediante un conjunto de acciones complementarias, los trabajadores tendrán acceso a una mayor seguridad de los ingresos y mejores condiciones de trabajo, salarios adecuados y una jornada laboral y ordenación del tiempo de trabajo apropiados. Las medidas de protección de los trabajadores se adaptarán y las infraestructuras y la gestión de la SST se reforzarán para mejorar la protección de todos los trabajadores, sin importar su situación contractual y modalidades de trabajo, género u otras características. Se mejorará el respeto de los derechos, la seguridad y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores migrantes temporales, entre otras cosas gracias al refuerzo de los marcos de migración laboral y a la mejora de los servicios.

171. La OIT redoblará sus esfuerzos para apoyar la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, teniendo en cuenta los comentarios de los órganos de control. Asimismo, fortalecerá las capacidades

de los mandantes para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, la fijación de un salario mínimo y la negociación salarial, la organización del trabajo y el tiempo de trabajo, los marcos de migración laboral y las transiciones de la economía informal a la economía formal. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, a distintos niveles, también a nivel transfronterizo, constituirá un mecanismo esencial para promover la protección de los trabajadores. Los principales productos de difusión de conocimientos, como la próxima edición del *Informe Mundial sobre Salarios*, se basarán en las experiencias de los países y aportarán información para orientar las medidas de política. El programa de referencia Seguridad + Salud para Todos y su Fondo Visión Cero, la Iniciativa para la Contratación Equitativa y el programa de cooperación para el desarrollo en materia de migración laboral resultarán fundamentales para apoyar la consecución de resultados.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 6.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable

172. El establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable es esencial para el bienestar de las personas, las empresas sostenibles, la preparación para emergencias y las transiciones justas. Con el fin de contribuir a la consecución de este logro, la OIT revisará su Estrategia Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo y participará en actividades de promoción, sensibilización y liderazgo de alcance mundial para coordinar los esfuerzos multilaterales y prestar apoyo a los mandantes tripartitos con miras a la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núms. 155 y 187 y las demás normas en materia de SST, que abarcan distintos peligros y sectores. Las intervenciones abordarán las dimensiones de salud física y mental de la prevención, teniendo en cuenta al mismo tiempo el carácter sinérgico de la SST y de otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. El programa Seguridad + Salud para Todos y su Fondo Visión Cero serán vehículos importantes para prestar asistencia a los mandantes. El marco normativo de la OIT se reforzará para responder a los retos en materia de SST y cubrir lagunas normativas.

173. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo para los siguientes fines:

- formular políticas y programas nacionales de SST con perspectiva de género, en coordinación con los marcos de políticas de salud pública, protección social y otros marcos de políticas pertinentes;
- elaborar estrategias e intervenciones para afrontar peligros y desafíos específicos, como el cambio climático, y para extender la protección en materia de SST a las microempresas y las pequeñas empresas informales y a los trabajadores por cuenta propia;
- reforzar las infraestructuras nacionales de SST, en especial los marcos reglamentarios, los mecanismos de control del cumplimiento de la legislación, los servicios de medicina del trabajo y los sistemas de registro y notificación, mejorando la disponibilidad nacional de datos y contribuyendo a la presentación de informes relativos al indicador 8.8.1 de los ODS, y
- fortalecer las capacidades de los mandantes tripartitos en relación con la gestión de la SST, incluida la violencia y el acoso, a todos los niveles y en todos los eslabones de las cadenas de suministro, en colaboración con el Centro de Turín.

174. A nivel mundial, la OIT:

- dará efecto al seguimiento de la Resolución de la Conferencia sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la revisión de la Estrategia Mundial sobre SST, incluyendo la promoción de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales sobre SST y las demás normas en materia de SST, así como la utilización de las directrices y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT; el fortalecimiento de la colaboración entre las instituciones y redes de SST; la orientación del diálogo de políticas a nivel mundial, regional y nacional, así como el aumento de la coherencia de las políticas y el fomento de las actividades de divulgación para construir una cultura de la prevención, en particular entre los asociados multilaterales, como los organismos de las Naciones Unidas, los organismos regionales, el G7 y el G20;

- actualizará las estimaciones mundiales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y mejorará la base de conocimientos sobre cambio climático, tecnología, nuevas formas de trabajo y otros desafíos;
- documentará y difundirá conocimientos, datos y buenas prácticas en materia de SST y realizará actividades de sensibilización sobre este tema, en particular a través del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, otros actos de alcance mundial y regional, y plataformas, y
- complementará y actualizará el marco normativo de la OIT en materia de SST con respecto a los peligros biológicos y químicos, elaborará directrices sobre los peligros químicos y actualizará el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la utilización de la maquinaria.

Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente

175. Los salarios y el tiempo de trabajo constituyen preocupaciones prioritarias para muchos de los 1 700 millones de trabajadores asalariados del mundo, para las empresas que los emplean y para las organizaciones de trabajadores que los representan. En un contexto en el que millones de trabajadores perciben salarios bajos y trabajan jornadas excesivamente largas, la OIT redoblará sus esfuerzos para ayudar a los mandantes a fijar salarios adecuados con base empírica y promover un tiempo de trabajo decente.

176. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- mejorar los sistemas salariales a través del diálogo social, en particular en el ámbito de los salarios mínimos, la negociación colectiva de los salarios, la remuneración del sector público, la protección de los salarios y la brecha salarial, y fijar niveles salariales que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, además de los factores económicos;
- desarrollar una mejor comprensión de los factores e instituciones macroeconómicos que permiten aumentar los salarios y emprender iniciativas nacionales o sectoriales sobre el salario vital;
- reforzar las leyes, políticas y medidas relativas a los límites del tiempo de trabajo y los periodos de descanso, así como su aplicación;
- formular leyes, políticas y otros tipos de medidas nacionales que promuevan modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y otras modalidades de organización del trabajo equilibradas, como el teletrabajo, que permitan mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la igualdad de género y la productividad, y
- realizar ajustes en las leyes y políticas vigentes relativas al tiempo de trabajo y en las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo para preservar el empleo y a las empresas en situación de crisis.

177. A nivel mundial, la OIT:

- preparará y publicará una nueva edición del *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT;
- contribuirá a que se llegue a comprender mejor la noción de salario vital gracias a la realización de estudios de investigación *inter pares* sobre los conceptos y las estimaciones en la materia;
- estudiará qué significado puede tener el concepto de ingreso mínimo vital para los hogares en los que trabaja al menos uno de sus miembros;
- ampliará el conocimiento sobre la negociación de los salarios y del tiempo de trabajo y cómo puede contribuir a un reparto justo de los beneficios derivados del aumento de la productividad, y
- ampliará la base de conocimientos sobre los horarios flexibles y el teletrabajo, que garantizan la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género y respetan los límites del tiempo de trabajo y la protección de los trabajadores.

Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a grupos de trabajadores con alto riesgo de exclusión

178. Las dimensiones básicas de la protección de los trabajadores siguen estando plenamente vigentes hoy en día, pero las transformaciones recientes, en particular la digitalización de la economía, también exigen nuevos tipos de protección, como la protección de los datos personales y el derecho a la vida privada de los trabajadores y contra el uso indebido de los algoritmos. Si bien desde hace mucho tiempo la exclusión de la protección constituye un problema especialmente para los trabajadores ocasionales, a domicilio e informales, también puede afectar a los trabajadores que desempeñan modalidades de trabajo diversas, como los trabajadores de plataformas digitales. La OIT trabajará en estos frentes fortaleciendo la capacidad de los mandantes para velar por que, a través del diálogo social y en particular con enfoques innovadores, todos los trabajadores disfruten de una protección laboral adecuada y efectiva, prestando especial atención a quienes se enfrentan a un alto riesgo de exclusión.

179. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- llegar a una visión común sobre las lagunas normativas y de cumplimiento de la legislación y desarrollar enfoques para garantizar la protección de los trabajadores que se desempeñan en modalidades de trabajo como el trabajo en plataformas digitales y el trabajo basado en el domicilio;
- adoptar y aplicar políticas, normativas y medidas adecuadas de protección de todos los trabajadores, sea cual sea su situación contractual, prestando especial atención a los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores basados en el domicilio;
- garantizar una protección adecuada de los trabajadores con empleos informales en empresas formales mediante su transición a la formalidad, y
- reforzar la inclusividad del diálogo social desarrollando la capacidad de los interlocutores sociales, en particular en colaboración con el Centro de Turín, para ayudar a establecer mecanismos de control del cumplimiento de la legislación y fomentar la representación de los trabajadores y los servicios que se les prestan, especialmente en lo que respecta al trabajo en plataformas digitales y al trabajo basado en el domicilio.

180. A nivel mundial, la OIT:

- ampliará el conocimiento sobre la protección de los datos personales y el derecho a la vida privada de los trabajadores en la era digital y sobre un uso justo de los algoritmos;
- realizará estudios de investigación y difundirá información sobre la economía de plataformas digitales, incluidas sus tendencias y efectos en los trabajadores, las empresas y el comportamiento del mercado laboral, y sobre prácticas e innovaciones para garantizar una protección adecuada de los trabajadores de plataformas digitales;
- ampliará el conocimiento sobre el papel de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, y
- realizará estudios de investigación sobre la interacción entre la evolución de las modalidades de trabajo, el crecimiento de la economía de plataformas digitales, el desarrollo de nuevas tecnologías y la prevalencia de la informalidad.

Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular marcos de migración laboral justos y eficaces

181. La migración, si se gestiona adecuadamente, puede contribuir al crecimiento económico y al bienestar de los trabajadores migrantes y sus familias. Sin embargo, las lagunas existentes en la gobernanza de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes y refugiados exigen que la OIT acelere el apoyo a la aplicación de marcos de migración basados en los derechos. Los marcos de migración laboral justos que están basados en las normas y orientaciones de la OIT constan de políticas y medidas que tienen en cuenta las consideraciones de género y las necesidades de los trabajadores en situaciones vulnerables, como los jóvenes y las personas con discapacidad, responden a las necesidades del mercado de trabajo y fomentan la coherencia de las políticas en materia de migración, empleo y protección laboral y social, la igualdad de género y la no discriminación.

182. A nivel regional, interregional y de los países, según proceda, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y abordar la informalidad y la migración irregular mediante enfoques sectoriales específicos, servicios, desarrollo de la capacidad y diálogo social, incluida la negociación colectiva;
- fomentar mejores condiciones de vida y de trabajo para los trabajadores migrantes y refugiados a través de la contratación equitativa; la protección salarial; el acceso a la protección social; la SST y normas en materia de alojamiento de los trabajadores; la inspección del trabajo y el acceso a mecanismos de justicia;
- prestar apoyo al desarrollo, el reconocimiento y la adecuación a la oferta laboral de las competencias de los trabajadores migrantes, con la participación de los interlocutores sociales;
- aplicar programas de integración y reintegración en el mercado laboral que beneficien a los trabajadores migrantes que regresan a sus países de origen y a las comunidades de acogida, y
- reforzar las estrategias de adaptación con respecto a la movilidad y el desplazamiento de la mano de obra provocados por el cambio climático mediante la elaboración y la aplicación de orientaciones y herramientas de la OIT, en particular a través de alianzas regionales.

183. A nivel regional y mundial, la OIT:

- afianzará su liderazgo para elevar las normas y enfoques de la OIT, incluido el papel de los interlocutores sociales, dentro de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y con otros asociados y foros, en particular relacionados con el Pacto Mundial para la Migración y el Pacto Mundial sobre los Refugiados;
- respaldará la producción de estadísticas sobre migración laboral, incluida la medición de los costos de la contratación con arreglo al indicador 10.7.1 de los ODS; ampliará la base de datos estadísticos de la OIT sobre migración laboral; y actualizará las estimaciones mundiales y regionales de la OIT sobre los trabajadores migrantes, también en la economía del cuidado, basándose en las directrices de la CIET, y
- reforzará la promoción y las alianzas para establecer enfoques de migración laboral basados en los derechos, en particular mediante acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración laboral y seguridad social, el diálogo interregional y la intensificación de la difusión de herramientas y orientaciones de la OIT, por ejemplo en el marco de la Iniciativa para la Contratación Equitativa y su centro mundial de conocimientos.

Resultado 7: Protección social universal

Estrategia

184. La creciente volatilidad y el riesgo de crisis sistémicas han confirmado la importancia de elaborar estrategias y políticas de protección social sostenibles, centradas en las personas y basadas en los derechos y guiadas por las normas internacionales del trabajo (resultado 1) y el diálogo social (resultado 2). Los sistemas de protección social universal, incluidos los pisos de protección social, que proporcionen una protección adecuada e integral y que sean sostenibles desde el punto de vista financiero son esenciales para prevenir la pobreza, reducir las desigualdades enquistadas, la exclusión social y la inseguridad, mantener los ingresos y los niveles de vida de los trabajadores mientras sortean las transiciones vitales y laborales, aumentar la productividad y asegurar que las transformaciones de las economías y las sociedades sean inclusivas y socialmente justas.

185. Los avances en la consecución de la protección social universal se han visto ralentizados por los altos niveles de informalidad y desigualdad, el espacio fiscal limitado para financiar la protección social, la fragmentación institucional que reduce la eficacia y la eficiencia, así como el cambio en las prioridades motivado por las crisis sanitaria y socioeconómica, las tensiones geopolíticas, las transformaciones tecnológicas, el cambio climático y los cambios demográficos. Si bien la pandemia de COVID-19 sacó a la luz déficits considerables en los sistemas de protección social, también desencadenó una respuesta en forma de políticas de protección social sin precedentes para proteger la salud, los ingresos y los empleos, asegurar la continuidad de las actividades empresariales, estabilizar la demanda agredada y fomentar la cohesión social.

186. Sin embargo, para que resulte eficaz, la inversión en protección social debe ir más allá de medidas puntuales adoptadas para hacer frente a crisis e inscribirse en políticas globales a más largo plazo que prevengan la pobreza, reduzcan las desigualdades y contribuyan a la creación de empleo (resultado 3), el crecimiento de la productividad, el trabajo decente y un entorno propicio para las empresas sostenibles (resultado 4). También requiere obtener financiación suficiente y sostenible para sufragar el gasto social público, en particular creando espacio fiscal y reforzando la gobernanza de los sistemas de protección social para garantizar su resiliencia y capacidad de respuesta tanto a riesgos a lo largo del ciclo de vida como a perturbaciones covariables. La mejora del acceso a una protección social adecuada, en complemento a los esfuerzos por promover la igualdad y la inclusión (resultado 5) y la protección en el trabajo para todos (resultado 6), permitirá a los trabajadores, cualquiera que sea el empleo que ocupen, y a sus familias beneficiarse de una mayor seguridad de los ingresos y acceso a la atención de salud. A tal efecto, se deberá en particular extender la cobertura a los trabajadores y las empresas de las economías informal y rural, los trabajadores domésticos, los trabajadores de plataformas digitales, los migrantes y las personas con discapacidad, y reducir las desigualdades de género en cuanto a la cobertura y la adecuación de las prestaciones.

187. La OIT, guiada por la Declaración del Centenario, el Llamamiento mundial a la acción y la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (2021) y su Plan de Acción 2021-2025, redoblará sus esfuerzos para apoyar la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales sobre seguridad social, teniendo en cuenta los comentarios de los órganos de control. También se centrará en aumentar la capacidad de los mandantes para la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y estrategias de protección social y para la gobernanza y administración de sistemas nacionales de seguridad social, lo cual deberá ir acompañado de un diálogo social eficaz y la participación de los interlocutores sociales. Para orientar las medidas de política, seguirá enriqueciendo sus principales productos de difusión de conocimientos, como la base de datos de la OIT sobre la protección social en el mundo, principal fuente de información utilizada para el seguimiento y la presentación de informes relativos al indicador 1.3.1 de los ODS, y el *Informe Mundial sobre la Protección Social* conexo.

188. La coherencia de las políticas, la colaboración de múltiples partes interesadas, incluidas las instituciones financieras internacionales, y las alianzas para dar respuestas coordinadas serán elementos importantes de la estrategia. La OIT aprovechará la inercia creada por el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y la Coalición Mundial para la Justicia Social (resultado 8) para prestar apoyo a los países en el establecimiento y la financiación de sistemas de protección social. El Programa de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos desempeñará un papel fundamental para apoyar la prestación de servicios técnicos a los mandantes, fomentar la creación de alianzas estratégicas y movilizar recursos para la cooperación para el desarrollo.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas y marcos jurídicos de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género

189. Para hacer efectiva la protección social universal, reducir las desigualdades y alcanzar los ODS, la OIT respaldará el establecimiento de políticas y sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social; promoverá estrategias innovadoras de extensión de la protección con base empírica, dirigidas en particular a las empresas y los trabajadores de las economías informal y rural, que abarquen a grupos desfavorecidos como los migrantes y las personas con discapacidad; y reforzará la coordinación de los regímenes contributivos y no contributivos para garantizar el acceso a una protección social sostenible, integral y adecuada para todos sobre la base de los principios de redistribución y solidaridad a fin de evitar trasladar de manera indebida los riesgos financieros a los trabajadores y los empleadores.

190. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- ratificar y aplicar las normas sobre seguridad social actualizadas, incluido el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
- concebir y aplicar políticas y sistemas de protección social, incluidos pisos de protección social, que tengan en cuenta las consideraciones de género y discapacidad, se basen en el diálogo social y se sustenten en marcos

jurídicos guiados por el Convenio núm. 102, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y otras normas pertinentes;

- fortalecer sus capacidades para la concepción, aplicación y seguimiento adecuados y sostenibles de sistemas de protección social, en particular con el apoyo del Centro de Turín y a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y alianzas de múltiples partes interesadas, y
- formular y aplicar políticas para extender la protección social a los trabajadores con empleo informal y asegurar que todos los trabajadores, cualquiera que sea su empleo, tengan acceso a una protección social integral y adecuada, facilitando la formalización de los trabajadores y las empresas, incluidas las pymes, en consonancia con las Recomendaciones núms. 202 y 204.

191. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá la ratificación del Convenio núm. 102 y otras normas sobre seguridad social actualizadas;
- formulará orientaciones de política para el establecimiento de sistemas de protección social inclusivos y reactivos, incluidos pisos de protección social, teniendo en cuenta las transformaciones estructurales y las crisis;
- realizará estudios de investigación y formulará orientaciones de política sobre la relación entre la protección social y el empleo, combinando los regímenes contributivos con los regímenes financiados con impuestos para establecer un sistema de varios niveles que proteja a todos los trabajadores cualquiera que sea su empleo, y
- reafirmará el mandato, el marco normativo y el liderazgo de la OIT en materia de protección social en el sistema multilateral y promoverá la coherencia de las políticas a través de alianzas estratégicas, en particular en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas y alianzas de múltiples partes interesadas (Junta Interinstitucional de Cooperación en Materia de Protección Social, Alianza Mundial por la Protección Social Universal para alcanzar los ODS (USP2030)).

Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida

192. Para hacer realidad la protección social universal, se requieren sistemas bien concebidos y gestionados y financiados de forma sostenible. La OIT respaldará los esfuerzos de los mandantes destinados a fortalecer la gobernanza, la administración y la financiación de los sistemas de protección social mediante reformas de política y desarrollo de la capacidad institucional, de conformidad con las normas de la OIT y sobre la base del diálogo social, lo que supone producir estimaciones de costos y buscar fuentes nacionales de financiación, complementadas, en caso necesario, con fuentes internacionales, entre otras cosas mediante un posible nuevo mecanismo internacional de financiación. También implica apoyar la concepción de sólidos marcos institucionales, financieros, jurídicos, de políticas y de cumplimiento de la legislación, sistemas de gestión y divulgación de información, mecanismos de seguimiento y estadísticas para medir los avances.

193. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- elaborar estrategias de financiación de la protección social adecuadas y sostenibles y fomentar la participación de los mandantes de la OIT en diálogos nacionales con los ministerios de Finanzas y también con los equipos de las Naciones Unidas en los países y las instituciones financieras internacionales;
- mejorar las capacidades de gobernanza, coordinación institucional y administración de los sistemas y regímenes de protección social, en particular mediante la realización de valoraciones actuariales y análisis del espacio fiscal, la adopción de marcos jurídicos, institucionales, de políticas y de seguimiento, y el aprovechamiento de las tecnologías digitales y nuevas modalidades de prestación de servicios, y
- fortalecer las capacidades para recopilar y analizar estadísticas desglosadas por género y hacer un seguimiento de los progresos hacia la consecución de una protección social universal mediante el indicador 1.3.1 de los ODS.

194. A nivel mundial, la OIT:

- enriquecerá y actualizará la base de datos sobre la protección social en el mundo, que proporciona estadísticas sobre protección social comparables a nivel internacional, y publicará el *Informe Mundial sobre la Protección Social*;

- implantará y seguirá desarrollando la Plataforma Cuantitativa de Seguridad Social para el diseño, la ampliación, la gobernanza y la evaluación de la sostenibilidad de los sistemas de protección social en colaboración con la Asociación Internacional de la Seguridad Social y otros asociados;
- generará datos empíricos que demuestren la importancia de la solidaridad en la financiación para la sostenibilidad de los sistemas de protección social, teniendo en cuenta las tendencias del futuro del trabajo;
- llevará a cabo estudios de investigación sobre posibles fuentes innovadoras de financiación de la protección social que se ajusten a los principios de la seguridad social, y
- reforzará la colaboración con organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales para prestar servicios de asesoramiento coordinados, obtener una financiación adecuada y sostenible para la protección social y promover nuevos compromisos mundiales.

Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros de encauzar la protección social para facilitar transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas

195. En el contexto de un mundo del trabajo en evolución y de múltiples crisis, el apoyo de la OIT vendrá a reforzar las políticas de protección social, así como otras políticas sociales y económicas, en particular la protección de los trabajadores, para facilitar las transiciones vitales y laborales y garantizar el acceso a una protección social adecuada a lo largo de la vida. La OIT reforzará el papel que desempeña la protección social como factor determinante del buen funcionamiento de los mercados del trabajo y de la capacidad de estos para crear empleos productivos y decentes y facilitar la formalización.

196. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para los siguientes fines:

- invertir en la protección social de los niños y las familias con una perspectiva de género, contribuyendo también a la eliminación del trabajo infantil;
- mejorar la protección contra el desempleo, la protección contra los accidentes del trabajo, las prestaciones por discapacidad y otras medidas para garantizar la seguridad de los ingresos y facilitar la inclusión activa, en coordinación con las políticas relativas al mercado de trabajo, las competencias, los salarios y la SST;
- facilitar la adquisición y el mantenimiento de los derechos a prestaciones de seguridad social teniendo en cuenta la movilidad de la mano de obra, en particular para los trabajadores migrantes;
- reforzar la protección social de la salud para lograr la cobertura sanitaria universal, garantizar la seguridad de los ingresos en caso de enfermedad y maternidad, y abordar la necesidad de servicios de cuidado de larga duración, y
- coordinar las políticas en materia de empleo, protección social y medio ambiente y hacer converger las prioridades de financiación e inversión para crear empleo decente y lograr la protección social universal y transiciones justas, entre otros en los países pioneros del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

197. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo estudios de investigación sobre los efectos de la protección social en la salud, la pobreza, la desigualdad, el mercado de trabajo, la productividad, la estabilidad macroeconómica y el crecimiento económico, y sobre la consecución de los ODS, en particular la meta 1.3;
- realizará estudios de investigación sobre las políticas de protección social, las políticas de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo cuya coordinación favorece las transiciones justas y actualizará las orientaciones en la materia basadas en los datos empíricos recabados;
- colaborará con asociados estratégicos a fin de definir el papel de la protección social en el fomento de transiciones vitales y laborales justas e inclusivas, y
- reafirmará el mandato de la OIT en el marco del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y la Coalición Mundial para la Justicia Social, promoviendo la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en temas de política de protección social a todos los niveles.

Resultado 8: Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

Estrategia

198. La OIT se fundó sobre la base del compromiso común de sus mandantes tripartitos de promover la justicia social teniendo en cuenta de manera equilibrada los objetivos económicos y sociales, como se enuncia en su Constitución de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944 y se reafirma en la Declaración sobre la Justicia Social y en la Declaración del Centenario. La estrategia para dar cumplimiento al mandato de justicia social de la OIT en el mundo del trabajo contemporáneo se expone en el Programa de Trabajo Decente. Esta estrategia se aplica en un contexto de profundas transformaciones que exigen un mayor compromiso internacional con los objetivos compartidos, basado en el entendimiento común de que la cooperación y la solidaridad son indispensables para lograr y preservar la seguridad humana.

199. La inclusión del trabajo decente como objetivo importante en la Agenda 2030 y el hecho de que sea reconocido como uno de los elementos constitutivos de un contrato social renovado en el informe *Nuestra Agenda Común* del Secretario General de las Naciones Unidas son prueba del compromiso internacional para lograr este objetivo común, especialmente en relación con el empleo y la protección social, y del papel fundamental que desempeña el diálogo social en este sentido. Sin embargo, son necesarias una mayor coherencia de las políticas y una colaboración más estrecha entre la OIT, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y regionales para apoyar más a los Estados Miembros en sus esfuerzos por convertir sus compromisos internacionales en políticas y programas eficaces que generen resultados concretos en materia de trabajo decente a nivel de país. En paralelo, el aumento de la coherencia de las políticas en todas las organizaciones internacionales y regionales debe ir acompañado de una mejor coordinación con las instituciones financieras internacionales y entre los ministerios competentes a nivel nacional, así como en el seno de la OIT.

200. La Coalición Mundial para la Justicia Social ofrecerá un marco adecuado para garantizar la coherencia de las políticas a nivel multilateral, ya se trate del programa de acción de la OIT o de otros programas más amplios a nivel mundial. Reforzaré la coherencia y la cooperación de la OIT y de sus mandantes con el conjunto del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, las instituciones financieras y de comercio internacionales, los bancos regionales de desarrollo, la Organización Mundial del Comercio (OMC), los asociados para el desarrollo, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas y el mundo académico. También se aprovecharán otros foros multilaterales pertinentes como el G7, el G20 y los países BRICS ⁶ para insuflar impulso político a la consecución de los objetivos de justicia social y trabajo decente. La Coalición podría convertirse en la principal plataforma de discusión de políticas relativas al mundo del trabajo de cara a la Cumbre Social Mundial de las Naciones Unidas y su seguimiento, contribuyendo así a definir el lugar que deberá ocupar la justicia social y el trabajo decente en la Agenda para el Desarrollo después de 2030. La Coalición Mundial para la Justicia Social se basará en la labor del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas para intensificar la coordinación multilateral y prestar apoyo a los Estados Miembros en la aplicación y la financiación de políticas y estrategias integradas encaminadas a crear empleos decentes, ampliar la protección social y facilitar transiciones justas.

201. Para que la OIT logre realizar su papel de liderazgo en la comunidad internacional, es necesario reforzar la coherencia y la coordinación internas dentro de la Oficina. En ese empeño, la OIT establecerá cuatro programas de acción prioritarios en ámbitos de políticas fundamentales que son transversales a todos los resultados en materia de políticas y que presentan desafíos y oportunidades considerables para la promoción de la justicia social a través del trabajo decente, a saber: i) la transición de la economía informal a la economía formal; ii) transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; iii) el trabajo decente en las cadenas de suministro, la inversión y el comercio, y iv) el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. Los programas de acción se centrarán en la coordinación y la integración eficaces de las políticas y actividades en todos los distintos ámbitos de la labor de la OIT y en la prestación de apoyo integrado a los mandantes. Servirán de puntos de partida para movilizar el apoyo y las alianzas en torno a la Coalición Mundial para la Justicia Social y estarán ligados al Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

⁶ Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica.

Prioridades de la OIT para 2024-2025

Producto 8.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

202. Es esencial que la justicia social y el trabajo decente ocupen un lugar central en las políticas nacionales —económicas, financieras, ambientales, comerciales y sociales— y en la cooperación internacional para fomentar el crecimiento inclusivo, mejorar los niveles de vida y reducir la desigualdad. A través de la Coalición Mundial para la Justicia Social, la OIT se propone elevar la prioridad atribuida a la justicia social y el trabajo decente en las políticas pertinentes en todo el sistema multilateral y ayudar a aumentar la financiación disponible para subsanar los déficits con miras al cumplimiento de los ODS relacionados con el trabajo decente. Este empeño supondrá estrechar la cooperación y aumentar la coherencia entre los organismos de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, las organizaciones de comercio e inversión y los asociados en la cooperación para el desarrollo, en particular en el marco del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

203. Con el fin de mejorar la coherencia multilateral, la OIT:

- fomentará estrategias nacionales integradas, con base empírica, que tengan en cuenta la dimensión de género y estén asentadas en el diálogo social y las normas internacionales del trabajo para promover la justicia social a través del trabajo decente, y proporcionará asesoramiento al respecto en el marco de un enfoque coordinado, coherente y conforme al enfoque de «Una OIT» del que serán partícipes los asociados multilaterales de la Coalición Mundial, el Acelerador mundial y otras redes, programas conjuntos y equipos de tareas interinstitucionales del sistema de las Naciones Unidas;
- promoverá una integración más sólida del Programa de Trabajo Decente en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas y en las actividades de otras entidades de las Naciones Unidas, y aumentará su participación en los equipos de las Naciones Unidas en los países;
- prestará apoyo a los mandantes nacionales para que elaboren estrategias equitativas y sostenibles para el financiamiento de enfoques integrados dirigidos por los países;
- facilitará apoyo multilateral a los «países pioneros» del Acelerador mundial a través del servicio de apoyo técnico desarrollado en colaboración con asociados del sistema de las Naciones Unidas;
- reforzará los órganos tripartitos y los procesos de consulta que permiten mantener un diálogo periódico entre los interlocutores sociales, los ministerios de Trabajo, Protección Social, Finanzas, Planificación y Desarrollo y otros órganos gubernamentales competentes en lo que atañe a la integración de las políticas y las estrategias de financiación relativas al trabajo decente, a nivel tanto nacional como sectorial;
- contribuirá activamente a la preparación de foros mundiales pertinentes a fin de que el Programa de Trabajo Decente ocupe en ellos un lugar central, y
- reforzará la colaboración con el FMI, el Banco Mundial, la OMC, el G7, el G20, los países BRICS, otras instancias intergubernamentales, órganos regionales y bancos multilaterales y regionales de desarrollo en aras de la coherencia de las políticas y la obtención de una financiación adecuada de fuentes nacionales e internacionales para la promoción del trabajo decente, la protección de los trabajadores y la protección social universal, y seguirá promoviendo la coherencia de las políticas dentro de los órganos interinstitucionales de las Naciones Unidas, como la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (incluido el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión), el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y otros órganos de las Naciones Unidas, en particular sus comisiones económicas regionales.

Producto 8.2. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal

204. La transición a la formalidad mejora el acceso de las personas que trabajan en la economía informal a los derechos y la protección y aumenta la capacidad de los trabajadores y las empresas para contribuir al desarrollo sostenible e inclusivo y beneficiarse de él, condiciones que son indispensables para reducir la pobreza y las desigualdades y construir sociedades más resilientes. La OIT, a través de un programa de acción prioritario, mejorará la coherencia y la eficacia de las políticas mediante: i) el fomento de una comprensión común basada en

datos empíricos, entre los mandantes y el sistema multilateral, de las razones por las que hay que luchar contra la informalidad así como los medios para lograrlo; ii) el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para que apliquen estrategias de formalización integradas y coherentes y mejoren la coordinación, la integración y las sinergias entre distintas intervenciones de política en ese ámbito, y iii) la puesta en marcha de iniciativas conjuntas con el sistema multilateral sobre la transición a la formalidad.

205. En particular, la OIT:

- desarrollará la base de datos empíricos, incluidas las estadísticas, sobre la informalidad, sus consecuencias, sus causas y las oportunidades de cambio, con el fin de fomentar entre los mandantes y en el sistema multilateral un entendimiento común de la necesidad de adoptar enfoques integrados y transformadores en favor de la igualdad de género para facilitar la formalización, en consonancia con la Recomendación núm. 204;
- fomentará, junto con organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales y a través del diálogo social, la coherencia y las sinergias a nivel nacional o sectorial entre distintas intervenciones de política que favorecen la transición a la formalidad mediante: i) la concepción de estrategias innovadoras, integradas y con perspectiva de género, y ii) el desarrollo de mecanismos de coordinación y otros dispositivos institucionales;
- sensibilizará a los mandantes sobre las ventajas de adoptar enfoques coherentes e integrados de transición a la formalidad y fortalecerá su capacidad, en cooperación con el Centro de Turín, para aplicar estos enfoques, en particular mediante intercambios de experiencias entre países y regiones;
- desarrollará herramientas y métodos innovadores, entre otras cosas mediante el uso de tecnologías digitales, sobre enfoques integrados de formalización;
- compilará y difundirá estudios de investigación, herramientas, datos y publicaciones y fomentará la creación de una comunidad de intercambio de prácticas sobre la informalidad, los riesgos de la informalización, y políticas y medidas de formalización, y
- establecerá alianzas, con la participación activa de los mandantes, con organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales e intensificará la cooperación para el desarrollo a fin de emprender iniciativas de política e investigaciones conjuntas sobre la transición a la formalidad.

Producto 8.3. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles

206. Las políticas y la financiación coherentes y eficaces para promover transiciones justas son fundamentales para abordar las oportunidades y los desafíos en la senda hacia la sostenibilidad. Estas políticas son transversales a distintos ámbitos y sitúan el trabajo decente y la justicia social en el centro de la acción climática y ambiental. La OIT, a través de un programa de acción prioritario, apoyará medidas integradas para lograr transiciones justas y fomentará una mayor coherencia de las iniciativas multilaterales. La estrategia se basará en las *Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* y se guiará por las orientaciones resultantes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023. Garantizará la coordinación de las actividades de toda la Oficina, aprovechará las sinergias con la labor llevada a cabo en el marco de distintos resultados y consolidará los enfoques tradicionales. Se promoverán iniciativas que giren en torno a las transiciones justas, la acción climática y la circularidad, como la iniciativa Acción Climática para el Empleo.

207. En particular, la OIT:

- realizará evaluaciones inclusivas, teniendo en cuenta la dimensión de género y las especificidades de cada sector, de los efectos del cambio climático y ambiental en el empleo, la economía y la sociedad y de las respuestas de política y sectoriales a nivel de los países;
- fomentará políticas, medidas y programas integrados a fin de favorecer la creación de empleos verdes y transiciones justas hacia la sostenibilidad ambiental y la circularidad a nivel de los países a través del diálogo social, la coordinación de las políticas, la promoción del trabajo decente en la acción climática, la colaboración con el sistema de las Naciones Unidas, estrategias de financiación y asistencia técnica, prestando especial atención a las necesidades de los trabajadores vulnerables, incluidos los migrantes y las personas desplazadas por la fuerza, y las pymes;

- fortalecerá las capacidades de los mandantes con respecto a las políticas, planes y programas para transiciones justas;
- difundirá estudios de investigación, herramientas y conocimientos a nivel mundial sobre el nexo entre el trabajo decente y los problemas ambientales y sobre respuestas de política y de financiación;
- fomentará la participación de la OIT en procesos y plataformas multilaterales y regionales, como la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, el Convenio sobre la Diversidad Biológica, el G7, el G20, las coaliciones temáticas, la Alianza de Acción para una Economía Verde y la Plataforma para Acelerar la Economía Circular, y
- reforzará la movilización de recursos, la cooperación para el desarrollo y las alianzas, entre otros con bancos multilaterales de desarrollo y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial, a fin de integrar el análisis, las orientaciones de política y las inversiones en materia de empleo, protección social, adquisición de competencias, servicios del empleo y servicios de desarrollo empresarial en los programas de préstamos y financiación destinados a la acción climática.

Producto 8.4. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro

208. Las políticas relativas a las cadenas de suministro, el comercio y la inversión son puntos de partida importantes para promover el trabajo decente. En consonancia con los «elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro» adoptados por un grupo de trabajo tripartito en 2022, la OIT garantizará la coherencia en la ejecución de una estrategia coordinada, ambiciosa, holística e integral, inspirada en un conjunto de medidas nacionales e internacionales, obligatorias y voluntarias, para ayudar a los mandantes a suplir las carencias en su capacidad con el fin de mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro, en particular a través de políticas de comercio e inversión.

209. En el marco de un programa de acción prioritario, la OIT colaborará activamente con organizaciones multilaterales, instituciones financieras internacionales y otros asociados que operan en el ámbito del trabajo decente en las cadenas de suministro, por ejemplo en el sistema de comercio internacional, y asumirá una función de liderazgo.

210. En particular, la OIT:

- aplicará el enfoque «Una OIT» a la labor de promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro sobre la base de su estructura tripartita y su programa normativo, prestando apoyo a los mandantes para que subsanen las lagunas detectadas en la aplicación y aborden las prioridades en determinados sectores, y movilizando a tal efecto todos los medios de acción de que dispone, como el diálogo social en todas sus modalidades, las normas internacionales del trabajo, los programas de cooperación para el desarrollo, la investigación y el asesoramiento en materia de políticas;
- aplicará una estrategia integrada de investigación sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro que incluya análisis y estudios de investigación sobre los problemas, las mejores prácticas, las causas fundamentales de los déficits de trabajo decente y los factores que contribuyen a perpetuarlos en todos los niveles; los efectos del comercio mundial, regional y bilateral en el trabajo decente en las cadenas de suministro; el acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos de reclamación eficaces, y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo;
- proporcionará asesoramiento en relación con las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales y de inversión apoyando su aplicación efectiva, en particular en los países menos adelantados;
- fortalecerá la capacidad de los mandantes para que formulen y apliquen políticas de comercio e inversión que generen trabajo decente y les prestará apoyo para que subsanen las lagunas de gobernanza;
- creará una base de datos empíricos sólida para la formulación de estrategias, reguladoras y no reguladoras, que promuevan el trabajo decente en las cadenas de suministro a través de incentivos al comercio y la inversión, y
- participará en el Grupo de Respuesta a la Crisis Mundial, convocado por el Secretario General de las Naciones Unidas y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, e intensificará la cooperación con la OMC y mecanismos de comercio regionales que propugnan un aumento de la inversión en instituciones nacionales que posibilitan el trabajo decente.

Producto 8.5. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para promover el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis

211. El apoyo a los mandantes y el diálogo social para promover el trabajo decente en situaciones de conflicto, desastre y declive socioeconómico y en Estados frágiles es esencial para atajar las causas fundamentales de las crisis y crear vías para la construcción de sociedades pacíficas, estables y resilientes. La OIT, a través de un programa de acción prioritario, mejorará la coherencia y la eficacia de su acción ante las crisis y en favor de la paz y la resiliencia y velará por la ejecución de intervenciones dirigidas por los mandantes en todas las fases del nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz (enfoque del triple nexo), haciendo hincapié en las personas a las que las crisis han hecho particularmente vulnerables, incluidas las personas desplazadas por la fuerza. La Recomendación núm. 205 y los *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo* constituirán el marco normativo y de políticas de la estrategia. Se reforzará la recopilación de datos empíricos sobre la función del trabajo decente como motor de la estabilización socioeconómica, la inclusión y la cohesión sociales, la paz y la resiliencia.

212. En particular, la OIT:

- asegurará la continuidad de sus actividades y la respuesta inmediata a crisis haciendo frente a los problemas operacionales, de seguridad y de aplicación, fortaleciendo las capacidades internas de prevención, respuesta y recuperación de crisis y utilizando modalidades adecuadas que permitan acelerar la aplicación cuando proceda;
- velará por la implicación de los mandantes en la respuesta a crisis desde el primer momento, también a través del establecimiento de alianzas con actores nacionales, bilaterales y multilaterales pertinentes, incluidas las instituciones financieras internacionales;
- colaborará con los mandantes para promover el trabajo decente en el contexto de la prevención y la mitigación de crisis y la preparación para afrontarlas, integrará el trabajo decente en los planes de contingencia e incorporará sistemáticamente la sensibilidad ante los conflictos, la capacidad de respuesta para el mantenimiento de la paz, la resiliencia socioeconómica y la reducción del riesgo de desastres en las políticas nacionales y locales, los PTDP y los proyectos;
- contribuirá al desarrollo de herramientas de producción de datos, seguimiento y evaluación relacionados con el trabajo decente aplicables a los diferentes componentes del enfoque del triple nexo, teniendo en cuenta la dimensión de género y el principio de no discriminación, y utilizando las nuevas tecnologías digitales;
- promoverá la aplicación de la Recomendación núm. 205 y la incorporación, con la participación de los mandantes, de cuestiones relativas al mundo del trabajo en las estrategias e inversiones multilaterales, Sur-Sur, nacionales, locales y sectoriales concebidas para llevar a la práctica el enfoque del triple nexo, especialmente en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas, a fin de fomentar una cultura de prevención y consolidación de la paz a través del trabajo decente;
- facilitará el desarrollo de conocimientos, datos empíricos y capacidades para que el personal y los mandantes de la OIT puedan hacer realidad el trabajo decente en el marco del enfoque del triple nexo, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19 y otras crisis, y
- actualizará y aplicará sistemáticamente procedimientos operativos estándar y elaborará informes periódicos sobre la contribución del trabajo decente a la estabilización socioeconómica, la cohesión social, la paz y la resiliencia.

► III. Catalizadores

Catalizador A: Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social

213. La eficacia de la OIT para lograr el avance de la justicia social mediante el trabajo decente está supeditada a su capacidad para elaborar y gestionar una base de conocimientos reconocida en la materia, con datos cuantitativos y cualitativos sobre los retos y las políticas innovadoras relativos al mundo del trabajo, así como sobre el liderazgo internacional de la Organización. La Oficina seguirá fortaleciendo estas dimensiones de la labor de la OIT con el fin de incrementar su capacidad para atender las necesidades y prioridades de los mandantes a través de la formación, el asesoramiento en materia de políticas y la evaluación de las políticas. Aprovechar la visibilidad y las actividades de divulgación de la labor de la OIT en estas áreas también contribuye a que la Organización forje alianzas sólidas y movilice la cooperación para el desarrollo.

214. Para mejorar su apoyo a los mandantes, consolidar las alianzas, asegurar la coherencia de las políticas multilaterales y aumentar la repercusión de sus actividades de comunicación y sensibilización, la OIT reforzará su posición como centro mundial de excelencia de datos y conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, prestando especial atención a la recuperación tras la pandemia. Asimismo, continuará recopilando información sobre las medidas eficaces para reforzar la gobernanza del mercado laboral con miras a superar los retos estructurales y fomentar la resiliencia, y respaldará la identificación y ampliación de soluciones innovadoras para fomentar la justicia social mediante el trabajo decente en un contexto de inestabilidad.

215. La Coalición Mundial para la Justicia Social ocupará un lugar central en la estrategia de alianzas de la OIT. Se encargará de impulsar la coherencia de las políticas y la financiación para promover la justicia social y contribuirá a la movilización de recursos de cooperación para el desarrollo. Por medio de ella, y garantizando la participación activa y significativa de los interlocutores sociales, la OIT establecerá alianzas específicas en el ámbito nacional e intensificará su colaboración con las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, los asociados para el desarrollo, las fundaciones privadas, las instituciones gubernamentales, el mundo académico y los medios de comunicación. Se seguirán realizando esfuerzos para fortalecer la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, así como para fomentar alianzas estratégicas y una cooperación para el desarrollo que apoye la capacidad institucional de los mandantes y la consecución de los resultados en materia de políticas, en consonancia con la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y su plan de aplicación.

Producto A.1. Más y mejores estadísticas con sistemas fiables de información sobre el mercado de trabajo

216. La OIT seguirá brindando apoyo a los mandantes para producir y analizar datos estadísticos de calidad mediante la utilización de metodologías innovadoras basadas en sólidas normas estadísticas acordadas internacionalmente y adoptadas por la CIET, y continuará reforzando su propia capacidad para compilar y difundir datos armonizados sobre los indicadores de los ODS y los nuevos ámbitos incipientes de las estadísticas del trabajo con el mayor nivel de desglose, centrándose sobre todo en el género, los grupos en situación vulnerable y determinados sectores económicos. Se ampliará el apoyo específico mediante el desarrollo de capacidad y la asistencia técnica para mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, con el fin de abarcar todas las dimensiones del Programa de Trabajo Decente e incorporar nuevas fuentes de datos y formas innovadoras de análisis, como los métodos de modelización y predicción inmediata utilizados en las últimas ediciones del Observatorio de la OIT. La aparición de nuevas formas de trabajo con características inherentes, al igual que los convenios de la OIT adoptados recientemente, hacen necesario que la OIT proporcione orientaciones y definiciones estadísticas apropiadas que la CIET pueda adoptar oportunamente como norma estadística internacional.

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

- un programa de desarrollo de capacidades y asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a adoptar las normas estadísticas más recientes aprobadas por la CIET con respecto a una serie de variables fundamentales del mercado de trabajo, como el trabajo, las relaciones laborales y la informalidad, así como a producir y difundir

datos estadísticos sobre los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT y sobre aquellos asociados al trabajo decente;

- un mayor apoyo para desarrollar sistemas de información sobre el mercado de trabajo integrados en sistemas nacionales de estadística y con mayor capacidad para efectuar análisis de las tendencias del trabajo decente, por ejemplo mediante la organización de actividades de formación regionales en colaboración con el Centro de Turín;
- la consolidación y mejora de la base de datos ILOSTAT mediante un repositorio de microdatos armonizado, actualizado y ampliado;
- una nueva labor analítica sobre nuevos marcos y herramientas para promover la adopción de normas estadísticas sobre temáticas en las que no existen normas o que requieren atención urgente, como el trabajo en plataformas, el teletrabajo, la migración laboral, la violencia y el acoso en el trabajo, la SST o las relaciones laborales, y
- un proceso revisado de actualización de la actual Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) basado en técnicas de inteligencia artificial que ya utilizan muchos Estados Miembros en diversas regiones.

Producto A.2. Investigaciones basadas en datos empíricos para promover el enfoque centrado en las personas

218. Las investigaciones multidisciplinarias y basadas en datos empíricos que se nutren de la experiencia y los conocimientos de los mandantes son cruciales para apoyar el programa de trabajo de la OIT y acelerar la labor en todos los ámbitos de políticas. Con ayuda de la base de datos ILOSTAT, que proporciona una gran cantidad de microdatos e información que todavía no está plenamente aprovechada, se llevarán a cabo investigaciones innovadoras de vanguardia que se centrarán en analizar los fundamentos institucionales teóricos y prácticos de la labor de la OIT para promover la justicia social a través del enfoque centrado en las personas inscrito en la Declaración del Centenario.

219. Las investigaciones se llevarán a cabo mediante la colaboración interdepartamental, prestando especial atención a los temas que los mandantes consideren prioritarios y celebrando consultas con ellos, teniendo en cuenta las necesidades detectadas a nivel regional y de los países en relación con los principales elementos del contrato social renovado y determinadas cuestiones como el crecimiento de la productividad, el trabajo decente y el ingreso mínimo vital. La colaboración interna procurará reforzar la complementariedad y las sinergias de las investigaciones en toda la Oficina, aumentar la coherencia en la planificación de nuevos proyectos y en la aplicación práctica de los estudios recién publicados en beneficio de los mandantes. Las investigaciones se beneficiarán de la ampliación de las interacciones, las consultas y las alianzas con los mandantes, las instituciones académicas y de investigación de diferentes regiones, las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, otras organizaciones multilaterales y las principales redes de conocimiento.

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

- informes mundiales de referencia donde se analicen las principales tendencias del mundo del trabajo y la situación a escala mundial de la justicia social, que incorporen los últimos datos estadísticos disponibles, apliquen los modelos más avanzados para establecer trayectorias anticipadas anuales de las principales variables laborales, y aborden por turnos temáticas especiales sobre la evolución de los retos del mundo del trabajo de interés para los mandantes (por ejemplo el *Informe Mundial sobre Salarios*, el *Informe Mundial sobre la Protección Social* y el *Informe sobre el Diálogo Social*);
- informes, notas y documentos de trabajo sobre investigación de vanguardia con miras a reforzar la base de conocimientos sobre las cuestiones fundamentales del mundo del trabajo de interés para los mandantes de los países en desarrollo y a determinar cuáles son las carencias en materia de políticas que necesitan un mayor apoyo para lograr la recuperación centrada en las personas a nivel nacional, con la incorporación activa de la igualdad de género y la no discriminación;
- un programa de investigaciones de la OIT reforzado y coherente sobre los principales retos y oportunidades del mundo del trabajo en la economía digital, que sirva de planteamiento sólido para el diálogo político y social entre los mandantes sobre esta cuestión esencial definida en el marco de la Declaración del Centenario, y

- una formación mejorada para los mandantes sobre formulación de políticas basadas en datos empíricos a fin de fortalecer las capacidades institucionales para mejorar el diseño, evaluación y aplicación de políticas públicas relativas al mundo del trabajo.

Producto A.3. Selección, promoción y ampliación de enfoques innovadores para promover la justicia social a través del trabajo decente

221. Sobre la base de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación que se aprobará en 2023 y las orientaciones que proporcione el Consejo de Administración, la Oficina desarrollará un enfoque específico para responder mejor a las necesidades de los mandantes en lo que respecta a políticas, productos y servicios innovadores a nivel mundial, regional y nacional. Se potenciarán la visibilidad y el alcance de las iniciativas de innovación existentes en los ámbitos de las empresas sostenibles, las competencias, la formalización, las transiciones justas, el cumplimiento del derecho del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mediante los cuatro programas de acción prioritarios, la Oficina también innovará en modelos de intervención y gestión del conocimiento para responder mejor a las necesidades de los mandantes en estas esferas prioritarias. El Centro de Turín cumplirá un papel esencial en lo que respecta a la innovación en el desarrollo de la capacidad.

222. La OIT reforzará su participación y su liderazgo en la Red de Innovación de las Naciones Unidas y otros foros y promoverá la participación activa de los asociados para el desarrollo en el apoyo a enfoques innovadores para la aplicación de los programas de acción y otras prioridades previstas en el Programa y Presupuesto. A fin de crear un entorno abierto y propicio a la innovación, la OIT establecerá un mecanismo que coordinará y controlará las iniciativas de innovación que emprendan las diferentes unidades orgánicas en la sede y las regiones, incluidos los concursos de innovación y las convocatorias para identificar y apoyar soluciones novedosas desarrolladas por los mandantes y otras partes interesadas. Este mecanismo ofrecerá un espacio seguro para la experimentación, fomentará una cultura institucional que estimule la innovación y mejorará la comunicación y la visibilidad de las innovaciones para lograr la justicia social a través del trabajo decente promovidas por la OIT.

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

- un sistema y una metodología para identificar, apoyar y ampliar las soluciones innovadoras que aplican la OIT y sus mandantes a fin de aumentar la repercusión de las políticas e instituciones que promueven la justicia social a través del trabajo decente, prestando especial atención a los ámbitos prioritarios de los resultados en materia de políticas y los programas de acción prioritarios;
- una red de organizaciones y actores innovadores para facilitar el intercambio de conocimientos sobre las medidas eficaces e ineficaces en la promoción de la justicia social;
- la mejora de determinados servicios, metodologías y herramientas de la OIT para los mandantes con objeto de aumentar el alcance y potenciar el impacto, por ejemplo mediante el aprovechamiento de tecnologías adecuadas y sostenibles, e
- iniciativas de desarrollo de la capacidad en toda la Oficina y mejora de la comunicación interna y externa para promover una cultura de la innovación en el conjunto de la OIT.

Producto A.4. Ampliación de las alianzas y la cooperación para el desarrollo que contribuyen al logro de los resultados en materia de políticas

224. La Oficina seguirá aplicando la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, reforzando la colaboración con una amplia gama de organizaciones e iniciativas, incluido el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, a fin de aprovechar las capacidades, los conocimientos generales y especializados, y los recursos financieros para el logro de los resultados en materia de políticas y la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, con miras a impulsar la movilización de recursos para brindar apoyo a los mandantes en los Estados Miembros.

225. La Oficina también canalizará las colaboraciones hacia los déficits de financiación existentes con respecto a los resultados en materia de políticas. Se seguirán reforzando los intercambios entre los mandantes y otros interlocutores, por ejemplo, a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y en colaboración con el Centro de Turín. Las alianzas entre el sector público y el sector privado contribuirán a que la OIT alcance con más facilidad los objetivos de política acordados. Se hará especial hincapié en mejorar el acceso de la OIT a los recursos y contribuciones voluntarios en el contexto de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de sus

modalidades de alianzas y financiación, así como en apoyar la participación de los mandantes en los procesos de planificación del desarrollo de las Naciones Unidas a nivel nacional, lo que potenciará la contribución de la OIT a la Agenda 2030. Mejorar la rendición de cuentas, el seguimiento, la presentación de informes y la transparencia en lo tocante a la utilización de los recursos y los resultados obtenidos seguirán siendo objetivos prioritarios.

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

- actividades de apoyo técnico a nivel mundial y regional o adaptadas a los países con objeto de reforzar la colaboración y las alianzas con las entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales, los bancos regionales de desarrollo, las organizaciones multilaterales, las coaliciones temáticas de las Naciones Unidas y las alianzas multipartitas, así como la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y las alianzas público-privadas;
- actividades a nivel mundial y regional o adaptadas a los países para apoyar la colaboración de los mandantes de la OIT con las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo con objeto de mejorar el acceso adecuado a recursos a nivel nacional en los marcos de cooperación de las Naciones Unidas;
- diálogos estructurados sobre alianzas y financiación donde se aborden las principales esferas prioritarias de la OIT, ampliamente debatidas con los mandantes, y con la participación de una gama más amplia de interlocutores, y
- un plan relativo a las alianzas, la sensibilización y la divulgación con objeto de movilizar la cooperación para el desarrollo de la Coalición Mundial para la Justicia Social.

Producto A.5. Mejora de la comunicación para reforzar la divulgación y la sensibilización

227. La OIT utilizará las tecnologías y herramientas más avanzadas para desarrollar y promocionar contenidos que den a conocer las investigaciones, los datos, el impacto y las actividades de sensibilización de la OIT, potenciando de este modo la visibilidad y los resultados de su labor. Ello entraña crear contenidos que articulen conocimientos y experiencias personales, y diseñar campañas en formatos en los que haya más probabilidades de que el público destinatario principal de la OIT vea, comprenda y utilice dichos contenidos, en particular a través de las redes sociales y los medios de comunicación. La labor se centrará en mejorar las actividades de divulgación, fomentar el contacto con los mandantes, el sistema multilateral y los asociados para el desarrollo, y garantizar al mismo tiempo la comunicación con un público más amplio. Los contenidos que vayan a elaborarse, al igual que la forma en que vayan a divulgarse, se determinarán mediante estudios de audiencia y el análisis de los resultados de la comunicación de la OIT en diversas plataformas y canales. Si bien la comunicación digital y la tecnología móvil están experimentando un crecimiento rápido, es necesario asegurarse de que se utilizan metodologías adecuadas para cada destinatario y cada lugar. Ello supone, entre otras cosas, elaborar contenidos inclusivos, sostenibles, equilibrados en términos de género y disponibles en varios idiomas, así como garantizar que dichos contenidos sean accesibles para las personas con discapacidad.

228. Para garantizar la coordinación de la labor de comunicación de la OIT a escala mundial se facilitarán directrices y modelos a las oficinas y departamentos y se les impartirá formación al respecto. Se hará especial hincapié en la colaboración horizontal entre regiones. Se respaldarán y utilizarán las alianzas adecuadas para reforzar la divulgación y la sensibilización, en particular con organizaciones y personas que puedan ayudar a amplificar los mensajes sobre cuestiones esenciales.

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

- contenidos de comunicación basados en análisis de audiencias, a fin de ofrecer el tipo de contenidos adecuado, en el lugar adecuado y para el público destinatario adecuado;
- plataformas de comunicación innovadoras, incluido un nuevo sitio web mundial de la OIT, para mejorar la experiencia de los usuarios, presentar los contenidos de la OIT de forma moderna y funcional, y destacar los avances en materia de trabajo decente logrados por la OIT;
- un espacio horizontal de colaboración y orientación de las comunicaciones de alcance mundial que combine SharePoint y Teams para reforzar la labor de comunicación de «Una OIT», y
- alianzas con los medios de comunicación y otras organizaciones para mejorar la comunicación sobre la Coalición Mundial para la Justicia Social.

Catalizador B: Mejora del liderazgo y de la gobernanza

230. Por conducto de su estructura de gobernanza, la OIT y sus mandantes asumen un papel de liderazgo en la elaboración de normas y políticas mundiales para promover la justicia social a través del trabajo decente, que es una característica distintiva de las economías inclusivas y productivas, las sociedades cohesionadas y la buena gobernanza. Esa función de liderazgo reviste una importancia especial en un mundo sacudido por múltiples crisis. La Coalición Mundial para la Justicia Social será una oportunidad para que la OIT fortalezca su liderazgo con miras a aprovechar plenamente el potencial de la Declaración sobre la Justicia Social, acelerar la aplicación de la Declaración del Centenario, por ejemplo dando curso al Llamamiento mundial a la acción, y perseguir las metas relacionadas con el trabajo decente de la Agenda 2030.

231. Para posibilitar una gobernanza eficaz, la Oficina continuará brindando apoyo al proceso de establecimiento del orden del día, prestando a los mandantes servicios jurídicos de calidad, independientes y oportunos. La OIT sacará partido de la experiencia adquirida durante la pandemia y conservará y perfeccionará las soluciones innovadoras sostenibles en los servicios de reuniones y producción de documentos para facilitar aún más el proceso de creación de consenso. La Oficina seguirá proporcionando garantías de que la Organización cumple sus objetivos con eficacia y eficiencia mediante el fortalecimiento de sus funciones de supervisión y evaluación, centrándose en la rendición de cuentas y el aprendizaje.

232. La Oficina seguirá colaborando con los órganos y procesos institucionales de las Naciones Unidas a nivel nacional, regional y mundial, incluida la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección y el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. En tal empeño, la OIT se beneficiará de las buenas prácticas de liderazgo, gobernanza, supervisión y evaluación y tendrá la oportunidad de promover la comprensión de las particularidades de la OIT, principalmente las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social, en el sistema de las Naciones Unidas.

Producto B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional

233. La Oficina brindará apoyo a la Conferencia Internacional del Trabajo y al Consejo de Administración a fin de proporcionar una orientación estratégica a la labor de la Organización y dará cumplimiento a las decisiones adoptadas por los órganos rectores. La OIT seguirá sacando el máximo provecho posible a la estructura tripartita de la Organización y ejerciendo su poder de convocatoria para dirigir y configurar una recuperación centrada en las personas mediante una toma de decisiones tripartita eficaz y un mayor compromiso político. Asimismo, se desplegarán importantes esfuerzos para incrementar el liderazgo de la OIT a nivel de los países, con los recursos y competencias adecuados, ajustando mejor los programas destinados a satisfacer las diversas necesidades de los mandantes en los países con las metas globales de la Organización y los procesos de planificación de las Naciones Unidas.

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

- resultados e instrumentos de políticas y normativos reconocidos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que ayuden a la OIT a desempeñar un papel rector en el establecimiento de un programa común de la Coalición Mundial para la Justicia Social y en la ejecución de la Agenda 2030; ello se logrará mediante un compromiso político reforzado e inclusivo y un diálogo sobre políticas en los foros mundiales, regionales y nacionales, así como a través de la participación efectiva de representantes de otras organizaciones internacionales y organizaciones internacionales no gubernamentales en el marco de la Conferencia;
- la mejora del funcionamiento de las discusiones recurrentes, incluida la puesta en práctica de un nuevo ciclo, a la luz de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, como medio para orientar el establecimiento de las prioridades estratégicas de la OIT sobre la base de una mejor comprensión de las distintas necesidades de los mandantes y de sus capacidades y de una evaluación de los resultados de las actividades de la OIT, y
- un proceso adaptativo de gestión de la programación por países y sistemas conexos para respaldar la participación de los mandantes en la planificación, el seguimiento y la elaboración de informes sobre los avances hacia la consecución de los resultados, vinculado a los PTDP y los marcos de cooperación de las Naciones Unidas, así como a las operaciones de la OIT en general en países donde no hay PTDP.

Producto B.2. Apoyo eficaz y eficiente para la toma de decisiones por parte de los órganos rectores

235. El apoyo de la Oficina a los órganos rectores tendrá como objetivo seguir mejorando su funcionamiento e incrementar su inclusividad, transparencia y eficiencia. Ello se logrará a través de más consultas con los mandantes sobre los programas y los procesos y de la distribución oportuna de documentos oficiales de calidad. La Oficina seguirá apoyando los debates sobre la participación plena, equitativa y democrática de los mandantes en la gobernanza tripartita de la OIT, intensificando en particular la promoción de la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986. La atención se centrará en fortalecer la colaboración tripartita y la participación en la formulación de políticas y en la toma de decisiones asistida por medios y herramientas electrónicos, aprovechando las nuevas tecnologías y la experiencia adquirida durante la pandemia.

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

- propuestas para la continuación del apoyo de la Oficina, según corresponda, a los debates de los mandantes sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, con arreglo a las decisiones y orientaciones de los órganos de gobernanza al respecto;
- un conjunto de puntos para el orden del día de las reuniones de la Conferencia, que se revisará y comunicará periódicamente mediante el apoyo continuo a la participación de los mandantes en los procesos pertinentes, y se establecerá sobre la base de las investigaciones y los productos de conocimiento basados en datos empíricos de la OIT pertinentes que se elaborarán de forma oportuna, así como cuatro reuniones del grupo de coordinación durante el bienio;
- reuniones informativas y consultas informales periódicas antes de las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia acerca de cuestiones de fondo y de procedimiento, a partir de las observaciones sobre los cambios en las necesidades de información de los mandantes;
- un mayor aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen las herramientas de terminología y traducción asistidas por computadora con validación profesional para la producción de documentos, de manera que haya un equilibrio entre los imperativos de alta calidad y la puntualidad en la entrega de los documentos;
- un apoyo eficaz y eficiente a los distintos formatos de las reuniones oficiales (presenciales, híbridas y virtuales, según las solicitudes de los mandantes) que garantice un mayor alcance e inclusividad y facilite una interacción activa, y
- servicios jurídicos de gran calidad, independientes y oportunos, centrados en reforzar la seguridad jurídica y facilitar la aplicación del reglamento de los órganos rectores.

Producto B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje

237. La OIT seguirá aplicando el modelo de «las tres líneas de defensa» para la gestión de riesgos y el control interno, adoptado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas. Dicho modelo incluye: a) funciones relacionadas con la responsabilidad y gestión de los riesgos y controles («la primera línea» o «gestión operativa»); b) funciones relacionadas con la supervisión de la gestión de los riesgos y de la aplicación de los controles («la segunda línea» o «facilitación de las actividades institucionales y supervisión de los controles»), y c) funciones que proporcionan al Consejo de Administración y a la Dirección una garantía independiente de la eficiencia y eficacia del sistema de control interno y de la utilización de los resultados de la supervisión y la evaluación para el aprendizaje y el mejoramiento institucionales («la tercera línea» o «garantía independiente»).

238. En la OIT, un sólido marco de control interno, basado en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos, asegura las primeras dos líneas de defensa. En la Oficina, se aplica un sistema de delegación de poderes, en función de las necesidades operativas, basado en los riesgos y supervisado por la Dirección. En la tercera línea de defensa, la Oficina de Auditoría Interna y Control, la Oficina de Evaluación y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente proporcionan una visión de conjunto sobre el desempeño, el cumplimiento y el aprendizaje generales de la OIT, e informan directamente y de forma independiente al Consejo de Administración. Además, el Auditor Externo emite un dictamen de auditoría sobre los estados financieros anuales de la OIT y somete al Consejo de Administración un informe sobre el desempeño general de la Oficina, así como sobre su desempeño en áreas

específicas, aplicando un enfoque basado en los riesgos. Durante el bienio se seguirá consolidando el funcionamiento de este modelo. Además, la Oficina continuará centrándose en aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT en todos los ámbitos de la labor de la OIT.

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

- procesos de evaluación de los riesgos y planes de auditoría adaptados para asegurar una amplia cobertura de las áreas de alto riesgo tradicionales, así como de las que han surgido a raíz de la pandemia de COVID-19, y auditorías de seguimiento para verificar que la Dirección aplica las recomendaciones formuladas en los plazos acordados;
- la mejora del mecanismo integrado y basado en criterios de planificación de las evaluaciones a través de consultas regionales y departamentales anuales, con un mayor énfasis en las necesidades de aprendizaje y la complementariedad entre las funciones de supervisión;
- una innovación continua en los enfoques de evaluación, que aceleró su ritmo durante la pandemia gracias a una mayor participación de los mandantes y permite que las evaluaciones proporcionen datos empíricos sólidos para mejorar la eficacia y el aprendizaje institucional de la OIT;
- una inversión continua en sistemas de gestión de los conocimientos de última generación a fin de facilitar su traducción en un conjunto de productos evaluativos que aumenten la utilidad y el grado de aplicación de las recomendaciones, fortaleciendo así los procesos de aprendizaje institucional, para lo cual, entre otras vías, se recurrirá a una mayor sinergia con otros productos de difusión de conocimientos basados en datos empíricos, y
- la aplicación del Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT mediante la formulación de planes de acción y mecanismos de presentación de informes.

Catalizador C: Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados

240. La ejecución del programa de trabajo para el bienio 2024-2025 requiere sistemas adecuados de gestión de recursos que puedan responder y adaptarse a diversos entornos operacionales, cumpliendo al mismo tiempo las normas de calidad requeridas en materia de transparencia, rendición de cuentas y uso óptimo de los recursos. En los últimos bienios la OIT ha desplegado esfuerzos constantes para mejorar sus sistemas de gestión, ha emprendido reformas para incrementar la eficacia y eficiencia de sus procesos administrativos y ha aumentado la agilidad y la capacidad de respuesta de sus operaciones, de conformidad con las buenas prácticas internacionales. El programa tiene por objetivo consolidar y ampliar los avances realizados en cada una de estas áreas, aprovechando también la experiencia adquirida durante la pandemia de COVID-19 en el campo de la digitalización, así como la adopción de métodos de trabajo que permiten brindar un apoyo integrado y eficiente a los mandantes.

241. La labor que se llevará a cabo durante el bienio se centrará en reforzar un modelo de prestación de servicios que potencie el alcance, el impacto y la sostenibilidad de la OIT. Con este fin van a adoptarse medidas para optimizar los procesos administrativos, aprovechar a fondo las posibilidades que ofrece la tecnología digital, reforzar la protección y seguridad del personal y de los activos de la Organización, y promover la sostenibilidad ambiental en todas las operaciones, en particular a nivel de los países.

242. Todo ello va a suponer que la Oficina cuente con políticas y mecanismos sólidos para garantizar que todos los recursos financieros —las contribuciones al presupuesto ordinario prorrateadas y las contribuciones voluntarias— se asignen y gestionen de forma integrada y transparente durante todo el ciclo de programación, dando prioridad a la obtención de resultados significativos para los mandantes a escala nacional, regional e internacional e intensificando la capacidad de respuesta y la rendición de cuentas. También es indispensable introducir nuevas mejoras en la evaluación de los recursos financieros y las alianzas que se necesitan para obtener resultados a escala mundial y de los países, de conformidad con la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. Por otra parte, también es importante atraer y fomentar una fuerza de trabajo competente, diversa, cualificada y muy motivada, ya que ello permite aumentar la masa crítica de conocimientos técnicos especializados sobre el terreno y generar un entorno propicio al empoderamiento, lo que a su vez contribuye a crear un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo y una cultura institucional favorable al cambio y a la mejora constante.

Producto C.1. Mejora del entorno digital y de la infraestructura física a fin de promover operaciones eficaces y eficientes y lugares de trabajo seguros y sostenibles

243. De conformidad con la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025 de la OIT, la Oficina intensificará sus esfuerzos destinados a actualizar, automatizar y uniformizar los procesos y aplicaciones con objeto de mantener la eficiencia en un entorno digital en rápida evolución y con nuevas modalidades de trabajo. Los objetivos prioritarios van a ser simplificar y seguir digitalizando los procesos internos y reducir la carga de trabajo del personal mediante la prestación de servicios de mayor calidad y más claros para el usuario.

244. Con respecto a los continuos esfuerzos por transformar el lugar de trabajo, el objetivo prioritario consistirá en proporcionar espacios de oficinas seguros y sostenibles plenamente adaptados para responder a las prioridades de la Oficina y que faciliten el trabajo innovador y en colaboración. En respuesta al problema de la creciente inestabilidad del entorno de seguridad, la Oficina procurará mejorar la aplicación y la coordinación de la política de seguridad en la sede y en las oficinas exteriores.

245. La Oficina desplegará mayores esfuerzos para mejorar la gestión de los datos y de la información y facilitar el acceso a ellos; con ello se pretende impulsar la innovación y facilitar la racionalización con objeto de apoyar la toma de decisiones, las orientaciones en materia de políticas y la conservación de los conocimientos institucionales. Seguirá adelante el proceso de transición hacia la elaboración de publicaciones digitales. La Oficina consolidará el uso de sistemas de gestión de las publicaciones y mejorará el acceso a sus recursos digitales.

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

- la aplicación avanzada del sistema integrado de gestión en el lugar de trabajo para aprovechar al máximo el espacio de oficinas disponible y mejorar la transparencia de su gestión, incrementando la eficiencia en el control de los bienes materiales, el acceso a los locales y la prestación de servicios de apoyo conexos en la sede y las oficinas exteriores;
- la implementación de tecnologías, herramientas y aplicaciones para securizar la comunicación en tiempo real y proporcionar soluciones de aprendizaje y colaboración en línea en toda la Oficina, posibilitando la participación desde cualquier lugar, mejorando la productividad, reduciendo los trámites burocráticos y disminuyendo la huella de carbono de la OIT;
- la transición gradual hacia espacios de oficina sostenibles, acondicionados para brindar un apoyo adecuado a las diversas actividades y promover al mismo tiempo un uso responsable de los recursos y evitar la contaminación;
- un mayor cumplimiento del marco de rendición de cuentas en materia de seguridad y la aplicación de las medidas de gestión de los riesgos de seguridad de las Naciones Unidas, y una menor vulnerabilidad de la infraestructura de la Oficina (tecnología de la información y gestión del edificio) a ataques cibernéticos;
- materiales y herramientas de formación sobre seguridad informática adicionales con objeto de potenciar la ciberresiliencia, adaptados a cada función, acompañados de una integración más estrecha de los riesgos y la gobernanza de la seguridad informática, y
- un mayor desarrollo y aplicación de sistemas mejorados para promover la producción, divulgación y conservación de la información, las publicaciones digitales y las comunicaciones.

Producto C.2. Mejora de las políticas, los mecanismos y los enfoques a fin de facilitar la gestión integrada de los recursos para la obtención de resultados

247. Se mejorarán las políticas y mecanismos a fin de promover la programación estratégica en toda la Oficina y garantizar la utilización integrada de todos los recursos disponibles, teniendo en cuenta las prioridades de los mandantes en los países y los resultados del Programa y Presupuesto. Asimismo, se prestará una atención especial a la armonización de los diversos mecanismos de asignación de recursos, así como al examen y simplificación de los procedimientos conexos de toma de decisiones, con objeto de contribuir a una prestación de servicios más coherente, eficiente y eficaz.

248. Seguirán impulsándose iniciativas para mejorar los sistemas de control a fin de promover la gestión adaptativa y la presentación de informes oportunos, precisos y transparentes sobre los resultados y el uso de recursos, de conformidad con las normas internacionales en materia de transparencia. Se hará mayor hincapié en los beneficiarios finales y se prestará especial atención a la rendición de cuentas a dichos beneficiarios.

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

- la mejora de los procesos y sistemas de planificación del trabajo basados en resultados que faciliten la prestación eficiente y eficaz de apoyo integrado a los mandantes, sobre la base de una mayor capacidad técnica y humana sobre el terreno y una cartera ampliada de cooperación para el desarrollo gestionada a nivel de los países;
- mecanismos más sólidos para la elaboración del presupuesto estratégico y la asignación de recursos que se basen en la programación integrada y faciliten el suministro oportuno de todos los recursos disponibles de la OIT procedentes del presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias, con objeto de alcanzar los resultados previstos en el Programa y Presupuesto;
- la mejora de los procedimientos para facilitar la delegación de la toma de decisiones sobre asignación de recursos, acompañada de un refuerzo adicional del marco de rendición de cuentas;
- la mejora de los sistemas de control mediante la utilización de datos de programación y evaluación y datos financieros fiables para todas las fuentes de financiación, así como para los gastos de personal y los gastos distintos de los de personal, con objeto de promover la toma de decisiones en tiempo real, mejorar la presentación de informes y fortalecer la cultura de rendición de cuentas en toda la Oficina, y
- la mejora de los sistemas y la capacidad para elaborar y publicar de forma oportuna información de calidad sobre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, en consonancia con las normas del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda y el Cubo de datos de las Naciones Unidas, y en conformidad con los requisitos del sistema UN INFO, sobre la base de los progresos realizados en el bienio 2022-2023.

Producto C.3. Mejora de las políticas y procesos para disponer de una fuerza de trabajo diversa, motivada y de alto rendimiento

250. La Oficina fortalecerá y ampliará las políticas y procesos existentes para fomentar una fuerza de trabajo diversa, motivada y de alto rendimiento. La aplicación de un marco sólido de planificación de la fuerza de trabajo y de procedimientos de contratación revisados va a permitir que la OIT aborde de forma proactiva sus necesidades de personal, lleve a cabo procesos de selección competitivos, transparentes y regidos por el principio de mérito, y garantice la disponibilidad ahora y en el futuro de las competencias fundamentales que precisa para cumplir su mandato. Se hará mayor hincapié en la prestación de servicios a los mandantes, mediante nuevas oportunidades para adquirir experiencia sobre el terreno, la búsqueda de soluciones para aumentar la presencia y la influencia de la OIT en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, y el mayor apoyo a la movilidad del personal. También se procurará incrementar de diversas formas la presencia de la OIT sobre el terreno.

251. Las actividades para promover y divulgar la propuesta de valor de la OIT entre destinatarios específicos tendrán por objeto diversificar el conjunto de candidatos cualificados, de conformidad con los compromisos indicados en la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 de la OIT, el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género y la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. A tal fin se aplicarán políticas e iniciativas para promover un entorno de trabajo justo, inclusivo y respetuoso en el que el personal se sienta valorado, motivado y capacitado para desempeñar sus tareas de manera óptima; en particular, se aplicarán políticas de tolerancia cero con respecto a la explotación y abusos sexuales, todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra forma de conducta poco profesional.

252. Los enfoques estratégicos relativos al desarrollo del personal se definirán en función de las necesidades de competencias detectadas en el marco del inventario de competencias y la revisión de las descripciones genéricas de puesto. Los fondos de desarrollo del personal se destinarán principalmente a apoyar la ejecución del programa de la OIT, teniendo en cuenta las necesidades de la Organización y el beneficio mutuo para los miembros del personal y la Oficina.

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

- un marco de planificación de la fuerza de trabajo consolidado, dotado de procesos y herramientas mejorados, e integrado y articulado en el ciclo de planificación institucional;
- una estrategia focalizada de marca, promoción y divulgación para atraer una gama más amplia de candidatos cualificados, con objeto de mejorar la paridad de género y la diversidad geográfica, y alentar las candidaturas de jóvenes, personas con discapacidad y personas con trayectorias diversas que resulten de interés para los mandantes tripartitos de la OIT;
- mecanismos revisados para promover la movilidad geográfica y funcional, nuevas oportunidades para adquirir experiencia sobre el terreno, una mayor armonización del tratamiento del personal financiado con recursos procedentes de diferentes fuentes de financiación, y una colaboración permanente en procesos de reforma del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas;
- enfoques estratégicos de desarrollo del personal para abordar la evolución de las necesidades, por ejemplo la gestión del desempeño en equipos híbridos, el pensamiento sistémico, la comunicación de resultados, el análisis de datos y las competencias digitales; actividades innovadoras conjuntas y una colaboración creativa con el Centro de Turín; y estructuras mejoradas de apoyo a los departamentos y oficinas para abordar los déficits de competencias técnicas, y
- mecanismos reforzados de liderazgo y rendición de cuentas para promover nuevos métodos de trabajo, y políticas e iniciativas mejoradas que propicien un cambio de cultura con objeto de garantizar un entorno laboral respetuoso, saludable e inclusivo.

► IV. Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2024-2025

254. Tras tener en cuenta las variaciones de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, calculadas al tipo de cambio presupuestario de 2022-2023 establecido en 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, ascienden a 894 259 832 dólares de los Estados Unidos, es decir, suponen un aumento del 0,2 por ciento en términos reales con respecto al bienio anterior.

255. Tomando como base el análisis detallado de los factores de costos, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, el aumento de los costos se ha estimado en una tasa global del 4,6 por ciento para el bienio. En el anexo informativo 2 se proporciona información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

256. Se fijará como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2024-2025 el tipo que esté vigente en el mercado en el momento en que el presupuesto sea examinado por la Comisión de Cuestiones Financieras en la 111.ª reunión de la Conferencia (junio de 2023). En consecuencia, las presentes propuestas se han calculado utilizando el mismo tipo de cambio presupuestario (0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos) que se aplicó en el Programa y Presupuesto para 2022-2023, para facilitar la comparación y debido a que el costo de las propuestas, tanto en dólares de los Estados Unidos como en francos suizos, seguirá evolucionando según la fluctuación del tipo de cambio hasta el momento de la aprobación definitiva del presupuesto.

257. No obstante, cabe señalar que el tipo de cambio vigente en el mercado en el momento en que se prepararon estas propuestas a principios de 2023 era de 0,92 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. Si este valor siguiera siendo el mismo en junio de 2023, el nivel del presupuesto propuesto ascendería a unos 883 millones de dólares de los Estados Unidos, cuantía que equivale a unos 813 millones de francos suizos en concepto de contribuciones de los Estados Miembros.

258. Así, las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en 2024-2025 dependerán de la cuantía global del presupuesto, del tipo de cambio presupuestario que se fije de modo definitivo y de la escala de contribuciones que apruebe la Conferencia.

259. A continuación, se presenta el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes para 2022-2023, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

► Proyecto de presupuesto

Gastos	Presupuesto Estimaciones		Ingresos	Presupuesto		Estimaciones	
	2022-2023	2024-2025		2022-2023		2024-2025	
	dólares de los EE. UU.	dólares de los EE. UU.		dólares de los EE. UU.	francos suizos de los EE. UU.	dólares de los EE. UU.	francos suizos
Parte I							
Presupuesto de gastos corrientes	838 958 478	880 093 255	Contribuciones de los Estados Miembros	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849
Parte II							
Gastos imprevistos	875 000	875 000					
Parte III							
Fondo de Operaciones	-	-					
Parte IV							
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	12 926 722	13 291 577					
Presupuesto total	852 760 200	894 259 832		852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849

260. Tras concluir el examen del proyecto de estimaciones presentado en este documento, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno someter a la Conferencia Internacional del Trabajo un proyecto de resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para el 79.º ejercicio económico (2024-2025) y al prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para 2024-2025.

Proyecto de decisión

261. El Consejo de Administración recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 111.ª reunión (junio de 2023):

- a) apruebe un nivel provisional del programa de 894 259 832 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2022-2023 de 0,9 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, en el entendido de que la Conferencia deberá determinar el tipo de cambio definitivo y el nivel correspondiente del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos y de las contribuciones prorrateadas en francos suizos, y**
- b) adopte la siguiente resolución:**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 79.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2025, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... 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 Cuestiones Financieras.

▶ Apéndice I

Marco de resultados para 2024-2025

1. En este apéndice se presenta el marco de resultados definido por la OIT para 2024-2025, que comprende los resultados esperados en relación con el impacto previsto a largo plazo, los ocho resultados en materia de políticas y los tres catalizadores, además de los productos correspondientes y los indicadores respectivos en los tres niveles. Concretamente, incluye:

- 4 indicadores de impacto, que permitirán hacer el seguimiento de los cambios generados a más largo plazo en relación con el Programa de Trabajo Decente y el logro de los ODS;
- 16 indicadores de resultados, que permitirán medir el efecto de la mejora de las políticas y las instituciones en los mercados de trabajo y en la vida de las personas, de los cuales 10 están directamente vinculados a los indicadores de los ODS ¹;
- 58 indicadores de productos, que permitirán medir los efectos inmediatos de las actividades de desarrollo de la capacidad llevadas a cabo por la OIT en las políticas, las instituciones y las personas, y
- 28 indicadores de productos, que permitirán medir las mejoras y los avances realizados en el ámbito de los conocimientos, la innovación, la cooperación, el liderazgo, la gobernanza y la gestión operativa de la OIT.

2. Al igual que en el bienio anterior, el marco de resultados para 2024-2025 comprende 14 indicadores de los ODS cuyo seguimiento se ha encomendado a la OIT, que permitirán medir los avances logrados con respecto al impacto previsto y a los resultados esperados.

3. En comparación con el bienio anterior, el marco de resultados para 2022-2023 presenta las novedades siguientes:

- Se ha procedido a reorganizar los indicadores con arreglo a los nuevos resultados en materia de políticas. Además, se ha incorporado un nuevo indicador para el resultado 8 (respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente), así como un indicador adicional para el resultado 7 (relativo a la protección social universal).
- Asimismo, en el nuevo marco de resultados, se han reorganizado y modificado los indicadores de productos correspondientes a los resultados en materia de políticas y a los catalizadores. Se han añadido indicadores de productos específicos para los nuevos productos relativos a la economía social y solidaria y al resultado 8. El marco de resultados incluye también tres nuevos indicadores de productos que permitirán medir el número de beneficiarios directos de las iniciativas de la OIT (indicador 3.2.4, sobre el número de personas beneficiarias de los servicios de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente; indicador 3.4.2, sobre el número de personas beneficiarias de los programas de inversión con alto coeficiente de empleo, e indicador 5.2.3, sobre los derechos laborales y las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado).

4. La medición y el seguimiento de los avances logrados en la consecución de los productos, así como la comunicación de los resultados obtenidos a ese respecto, se fundamentarán en notas técnicas detalladas que la Oficina elaborará a tal efecto. En las notas se especificarán los criterios cualitativos que definen los resultados que se espera alcanzar con el apoyo de la OIT, que, en todos los casos, deberán determinarse en consulta con los interlocutores sociales y sobre la base de las normas internacionales del trabajo.

5. Los cuadros que figuran en este apéndice incluyen datos preliminares sobre los criterios de referencia y las metas previstas correspondientes a cada indicador, tomando como base la información disponible en diciembre de 2022.

¹ Por el momento no existe un consenso tripartito para definir un indicador relativo al resultado 2 (*Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz*). La Oficina sigue dispuesta a colaborar con los mandantes tripartitos para definir dicho indicador oportunamente.

El criterio de referencia es el nivel de los indicadores que se espera alcanzar en 2022-2023 o de aquí a finales de 2023, mientras que la meta es el resultado que se espera alcanzar a finales de 2025. Por lo tanto, la información que se proporciona en esta etapa tiene un valor meramente indicativo y será objeto de revisión y actualización según sea necesario a finales de 2023 a fin de incorporar los avances registrados en las tendencias del trabajo decente y en la ejecución del programa de la OIT durante el bienio 2022-2023.

► Cuadro I.1. Impacto a largo plazo

Justicia social a través del 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 1.1.1 de los ODS).	ILOSTAT	6,7 % (2021) 6,4 % (2022)	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 8.5.1 de los ODS).	<i>Informe Mundial sobre Salarios</i>	-0,9 % (2022 *)	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 8.5.2 de los ODS).	ILOSTAT	6,9 % (2020) 6,2 % (2021) 5,8 % (2022)	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).
Proporción del PIB generada por el trabajo (indicador 10.4.1 de los ODS).	ILOSTAT	52,6 % (2019)	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS).

* Las estimaciones del *Informe Mundial sobre Salarios* corresponden al primer semestre de 2022.

► Cuadro I.2. Resultados en materia de políticas

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
1. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social			
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	La puntuación media obtenida a nivel mundial, en una escala de 0 a 10 (en la que 0 es la mejor puntuación y 10 la peor) fue de 5,1 en 2019 y de 5,0 en 2020.	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
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 %, equivalente a 160 millones de niños, de los cuales 63 millones son niñas (2020)	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>	3,5 por mil, equivalente a 27,6 millones de personas, de las cuales 11,8 millones son mujeres y niñas (2021)	

Producto 1.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo

1.1.1. Número de ratificaciones de:	Sistema de información de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX).	a) 2 061 (diciembre de 2022) b) 2 415 (diciembre de 2022)	a) 35 nuevas ratificaciones (9 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 15 en Asia y el Pacífico, y 4 en Europa y Asia Central) b) 80 nuevas ratificaciones (20 en África, 15 en las Américas, 5 en los Estados Árabes, 25 en Asia y el Pacífico, y 15 en Europa y Asia Central)
a) los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos, y			
b) los convenios técnicos actualizados.			

Producto 1.2. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo

1.2.1. Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción.	Informes de los órganos de control de la OIT, compilados en NORMLEX.	50 casos de avance	50 casos de avance
1.2.2. 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.	Documentos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas; Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo.	10 %	10 %

Producto 1.3. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para participar en la labor normativa

1.3.1. 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.	NORMLEX	40 %	40 % en 2024 40 % en 2025
--	---------	------	------------------------------

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
1.3.2. 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.	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT.	20 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	25 Estados Miembros (5 en África, 9 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo

1.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas y programas nuevos o mejorados que reflejan el carácter sinérgico de dos o más principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	23 Estados Miembros (6 en África, 10 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
1.4.2. Número de países pioneros de la Alianza 8.7 que han adoptado medidas para luchar contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la trata de personas.	Plataforma de información de la Alianza 8.7 e informes oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	18 Estados Miembros (8 en África, 5 en las Américas, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Producto 1.5. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial

1.5.1. Número de Estados Miembros que han emprendido nuevas iniciativas, o mejorado las ya existentes, para aplicar normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de ámbito sectorial aprobados por el Consejo de Administración.	Documentos e informes de los países, incluidos los elaborados por las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, compilados por medio del Mecanismo de Coordinación Sectorial de la OIT; informes de los órganos de control de la OIT.	15 Estados Miembros (6 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico)	18 Estados Miembros (9 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico)
--	---	--	--

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
2. Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz			
No se ha establecido aún el indicador de resultado.			
Producto 2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes			
2.1.1. 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; artículos en los medios de comunicación, u otros documentos oficiales.	24 organizaciones (7 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	36 organizaciones (10 en África, 13 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
2.1.2. 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.	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; artículos en los medios de comunicación, u otros documentos oficiales.	21 organizaciones (7 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	24 organizaciones (9 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
Producto 2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación e influencia en las políticas			
2.2.1. 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 de congresos o informes anuales de organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; artículos en los medios de comunicación; políticas y legislación nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control de la OIT.	37 organizaciones (13 en África, 8 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	38 organizaciones (13 en África, 8 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
2.2.2. 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.	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; artículos en los medios de comunicación, u otros documentos oficiales.	36 organizaciones (12 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	38 organizaciones (15 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos de relaciones laborales			
2.3.1. Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado instituciones y procesos de diálogo social.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los remitentes las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT.	29 Estados Miembros (9 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	28 Estados Miembros (14 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
<p>2.3.2. Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado políticas o prácticas para promover:</p> <p>a) la negociación colectiva, y</p> <p>b) la cooperación en el lugar de trabajo.</p>	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.	19 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	<p>a) Negociación colectiva: 20 Estados Miembros (9 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central).</p> <p>b) Cooperación en el lugar de trabajo: 11 Estados Miembros (3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).</p>
<p>2.3.3. Número de Estados Miembros en los que se han establecido o reformado marcos regulatorios o institucionales para la prevención y solución eficaces de conflictos laborales.</p>	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.	No procede (indicador nuevo)	22 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)
Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo			
<p>2.4.1. Número de Estados Miembros en los que se han mejorado las políticas y los marcos de administración laboral, entre otras cosas mediante la introducción de reformas en la legislación laboral.</p>	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.	25 Estados Miembros (5 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)	21 Estados Miembros (6 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
<p>2.4.2. Número de Estados Miembros en los que se han reforzado las políticas, las estrategias y las inspecciones del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional.</p>	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.	13 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	32 Estados Miembros (12 en África, 7 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
3. Empleo pleno y productivo para transiciones justas			
Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sexo (indicador 8.3.1 de los ODS).	ILOSTAT	Mujeres: 55,2 % (2019) 55,0 % (2022) Hombres: 60,2 % (2019) 60,6 % (2022) Total: 58,2 % (2019) 58,4 % (2022)	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).
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad).	ILOSTAT	Mujeres: 45,0 % (2019) 44,7 % (2022) Hombres: 68,8 % (2019) 68,2 % (2022) Total: 56,9 % (2019) 56,4 % (2022)	Incrementar la tasa de ocupación de la población en edad de trabajar y reducir la brecha de género en las tasas de empleo en todas las regiones.
Proporción de jóvenes (de entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS).	ILOSTAT	Total: 22,9 % (2019) 23,5 % (2022)	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).
Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo (sobre la base del indicador 8.b.1 de los ODS).	Documentos e informes oficiales de los países.	43 Estados Miembros que disponen de una estrategia organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes (2021) ¹ . 39 Estados Miembros en 2019.	
Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo			
3.1.1. Número de Estados Miembros con marcos integrales de políticas de empleo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	32 Estados Miembros (12 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)	24 Estados Miembros (9 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
3.1.2. Número de Estados Miembros cuyas decisiones y políticas en materia de inversión destinadas a la creación de más y mejores empleos se basan en evaluaciones del impacto sobre el empleo realizadas con el apoyo de la OIT.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	8 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes

3.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas, estrategias, sistemas y mecanismos de gobernanza más inclusivos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 Estados Miembros (1 en África, 4 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	14 Estados Miembros (4 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)
3.2.2. Número de Estados Miembros que tienen mayor capacidad institucional con respecto a: <ul style="list-style-type: none"> a) la previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas, y b) la gobernanza en materia de competencias y aprendizaje permanente. 	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	28 Estados Miembros (15 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	31 Estados Miembros (19 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
3.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de programas de desarrollo de las competencias innovadores, flexibles e inclusivos, reconocimiento de las competencias, aprendizajes y formación basada en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	40 Estados Miembros (19 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 13 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	38 Estados Miembros (19 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
3.2.4. Número de personas que se han beneficiado de servicios de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con el apoyo de la OIT.	Iniciativa de la OIT relativa al seguimiento del desarrollo de competencias (<i>Skills Tracker</i>).	No procede (indicador nuevo)	700 000 personas (400 000 en África, 60 000 en las Américas, 20 000 en los Estados Árabes, 60 000 en Asia y el Pacífico, 160 000 en Europa y Asia Central)

Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en las zonas rurales

3.3.1. 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.	15 Estados Miembros (4 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	16 Estados Miembros (4 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
---	--	--	--

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer programas y servicios de mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones			
3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados y eficaces de empleo y programas de mercado de trabajo para facilitar las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	22 Estados Miembros (7 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central).	18 Estados Miembros (6 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central).
3.4.2. Número de días de trabajo generados con el apoyo de la OIT a través de programas inclusivos de inversión con alto coeficiente de empleo destinados a crear más y mejores empleos.	Información sobre los proyectos, compilada en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	Al menos 1 000 000 de días de trabajo
Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover el empleo decente para los jóvenes			
3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas integrados de empleo y desarrollo de competencias para los jóvenes, entre otros, programas centrados en los sectores verde, digital y del cuidado y otros sectores emergentes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	10 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
4. Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente			
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador 8.2.1 de los ODS).	ILOSTAT	2,5 % (2021) 0,8 % (2022)	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).
Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para crear entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad			
4.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia 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.	14 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).	14 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para desarrollar empresas más resilientes, inclusivas y sostenibles en las cadenas de suministro y una conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente			
4.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas y medidas para promover una conducta empresarial responsable en favor del trabajo decente, incluidas las cadenas de suministro, sobre la base de las orientaciones proporcionadas por la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	13 Estados Miembros (4 en África, 6 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	23 Estados Miembros (9 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
Producto 4.3. Mayor apoyo a las empresas —especialmente las mipymes— para lograr el trabajo decente y mejorar la productividad			
4.3.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones efectivas para respaldar la productividad, el emprendimiento y los modelos de negocio verdes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	28 Estados Miembros (8 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 11 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	38 Estados Miembros (21 en África, 9 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 4.4. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar la transición de las empresas a la economía formal			
4.4.1. Número de Estados Miembros que han establecido medidas orientadas a facilitar la transición de las empresas y los trabajadores que estas emplean hacia la formalidad.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	17 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	17 Estados Miembros (10 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes)
Producto 4.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer una economía social y solidaria sólida y resiliente en pro del trabajo decente			
4.5.1. Número de Estados Miembros que han incorporado elementos de la economía social y solidaria en políticas o legislaciones nuevas o ya existentes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	7 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
5. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos			
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS).	ILOSTAT	27,9 % (2019) 28,1 % (2021)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Proporción de empleo informal entre las mujeres.	ILOSTAT	55,2 % (2019) 55,0 % (2022)	Aumentar de forma significativa el número de mujeres en el empleo formal.

Producto 5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para diseñar y aplicar un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión

5.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas y leyes nuevas o mejoradas que contienen medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	6 Estados Miembros (4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Europa y Asia Central)
5.1.2. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad o al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, personas que viven con el VIH o personas que sufren discriminación por motivos de raza u orientación sexual e identidad de género.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	18 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	19 Estados Miembros (10 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para fomentar las inversiones y el trabajo decente en la economía del cuidado

5.2.1. 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, de los servicios públicos del cuidado o de los paquetes de medidas de cuidados que favorecen la creación de empleo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	9 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	9 Estados Miembros (1 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
5.2.2. Número de Estados Miembros que han adoptado leyes, políticas y medidas para mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	11 Estados Miembros (6 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico)	11 Estados Miembros (1 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
5.2.3. Porcentaje de los trabajadores del cuidado amparados por medidas destinadas a mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo	Informes y documentación oficiales de los países e información sobre los proyectos, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	Se determinará de aquí a finales de 2023.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
5.2.4. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	7 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	10 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Europa y Asia Central)

Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación

5.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas en pro de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	18 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	32 Estados Miembros (11 en África, 8 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)
--	--	--	---

6. Protección en el trabajo para todos

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 71 países aproximadamente (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 144 países (desde 2015).	Reducir la proporción de trabajadores cuyas jornadas laborales son excesivamente prolongadas.
Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a 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).

Producto 6.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable

6.1.1. Número de Estados Miembros que aplican una mejor gobernanza de la seguridad y salud en el trabajo a través de políticas y programas nuevos o de instituciones reforzadas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	29 Estados Miembros (15 en África, 3 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
--	--	---	---

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
6.1.2. 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.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	12 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 5 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	7 Estados Miembros (2 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico)

Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente

6.2.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos adecuados, previstos por la ley o negociados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	14 Estados Miembros (3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	15 Estados Miembros (6 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico)
6.2.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas, reglamentos u otras medidas sobre las horas de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo o las modalidades de organización del trabajo para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	8 Estados Miembros (4 en las Américas, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	6 Estados Miembros (2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a grupos de trabajadores con alto riesgo de exclusión

6.3.1. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado o normativas, políticas o mecanismos de control del cumplimiento que permiten ampliar la protección laboral a los trabajadores que se enfrentan a un alto riesgo de exclusión debido a sus modalidades de trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	7 Estados Miembros (1 en África, 4 en las Américas, 2 en Europa y Asia Central)	9 Estados Miembros (5 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
6.3.2. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal o normativas, políticas o mecanismos de control del cumplimiento que permiten facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	14 Estados Miembros (6 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	9 Estados Miembros (1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular marcos de migración laboral justos y eficaces			
6.4.1. 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 los refugiados y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias, protección social, y otras políticas pertinentes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	19 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico)	19 Estados Miembros (5 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
6.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	22 Estados Miembros (5 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	19 Estados Miembros (9 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
6.4.3. 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 y los refugiados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	9 marcos (4 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico)	14 marcos (3 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
7. Protección social universal			
Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo, los pobres y los vulnerables (indicador 1.3.1 de los ODS).	Informe Mundial sobre la Protección Social, OIT	46,9 % (2020)	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 (meta 1.3 de los ODS).
Número de personas que se benefician de la cobertura legal de la protección social o que legalmente tienen derecho a prestaciones más adecuadas gracias a la ayuda de la OIT.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	Al menos 10 millones de personas (50 % mujeres)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas y marcos jurídicos de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género			
7.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales de protección social o han revisado las políticas existentes con miras a ampliar la cobertura, ofrecer un conjunto completo de prestaciones o mejorar la adecuación de estas.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	33 Estados Miembros (15 en África, 9 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	37 Estados Miembros (19 en África, 7 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida			
7.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política o han revisado las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	26 Estados Miembros (12 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	34 Estados Miembros (16 en África, 9 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros de encauzar la protección social para facilitar transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas			
7.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política o han revisado las respuestas existentes, también en el ámbito de la protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	12 Estados Miembros (6 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	16 Estados Miembros (10 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
8. Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente			
Proporción de los flujos financieros internacionales destinados al trabajo decente.	CAD-OCDE, Sistema de Notificación de Países Acreedores.	0,9 % de la asistencia oficial para el desarrollo y de otros flujos oficiales desembolsado por los países donantes a los países en desarrollo para promover el trabajo decente (2019). 3,6 % de la asistencia oficial para el desarrollo y de otros flujos oficiales desembolsado por las entidades multilaterales a los países en desarrollo para promover el trabajo decente (2019).	Movilizar recursos financieros adicionales para los países en desarrollo a fin de lograr la justicia social a través del trabajo decente.

Producto 8.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

8.1.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos que participaron en las iniciativas de fomento de la capacidad de la OIT han intervenido en la elaboración del marco de cooperación de las Naciones Unidas ² .	Informes de formación y de evaluación; actas de las actividades relativas al marco de cooperación de las Naciones Unidas y documentos conexos.	15 Estados Miembros	15 Estados Miembros
8.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.	Informes sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación del Acelerador mundial.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	25 Estados Miembros
8.1.3. Número de asociados que se han adherido a la Coalición Mundial para la Justicia Social.	Informes sobre los progresos realizados con respecto a la Coalición Mundial para la Justicia Social.	No procede (indicador nuevo)	25 asociados

Producto 8.2. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal

8.2.1. Número de Estados Miembros que aplican una estrategia integrada o un enfoque integrado de formalización.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el Sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	11 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)
---	--	------------------------------	--

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 8.3. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles			
8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas de política integradas 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.	18 Estados Miembros (8 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	18 Estados Miembros (4 en África, 7 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 8.4. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro			
8.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o programas de trabajo decente que mejoran la capacidad de los actores nacionales en lo que respecta a la prevención, repuesta y recuperación en caso de crisis.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	9 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 8.5. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para promover el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis			
8.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas de trabajo decente que mejoran la capacidad de los actores nacionales en lo que respecta a la prevención, repuesta y recuperación en caso de crisis.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede (indicador nuevo)	13 Estados Miembros (4 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
¹ 137 Estados Miembros, según los datos disponibles hasta febrero de 2022. ² Indicador correspondiente a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025.			

► **Cuadro I.3. Catalizadores**

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
-------------	------------------------	------------------------	------

A. Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social

Producto A.1. Más y mejores estadísticas con sistemas fiables de información sobre el mercado de trabajo

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, archivos de microdatos, cuestionarios de encuesta y sitios web de asociados nacionales.	15 Estados Miembros	15 Estados Miembros
A.1.2. Aumento porcentual de los datos anuales relativos a los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT, que se comunican a las Naciones Unidas.	ILOSTAT, informes anuales sobre los datos relativos a los indicadores de los ODS presentados por la OIT a las Naciones Unidas.	Puntos de datos correspondientes a 2020 y 2021 comunicados a la Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas en 2023.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.

Producto A.2. Investigaciones basadas en datos empíricos para promover el enfoque centrado en las personas

A.2.1. Número de productos resultantes de estudios de investigación realizados en colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones académicas de prestigio que hacen hincapié en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.	Publicaciones, plataformas, bases de datos y páginas web de la OIT y las instituciones asociadas.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia.
A.2.2. Mención de los productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT en: <ul style="list-style-type: none"> a) declaraciones y documentos finales de foros mundiales, como las reuniones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el G20, el G7 y el BRICS; b) informes de las entidades de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales; c) revistas académicas arbitradas; d) documentos elaborados por las organizaciones de mandantes, y e) medios de comunicación. 	Páginas web y publicaciones de foros mundiales, entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales; sistema de rastreo de citas y referencias a la OIT; sistema de seguimiento de las informaciones sobre la OIT difundidas por los medios de comunicación y análisis de las páginas web, incluidas las descargas de documentos.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto A.3. Selección, promoción y ampliación de enfoques innovadores para promover la justicia social a través del trabajo decente			
A.3.1. Número de redes y comunidades de prácticas activas sobre gestión del conocimiento e innovación	Informes sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación.	No procede (indicador nuevo)	5 %
Producto A.4. Ampliación de las alianzas y la cooperación para el desarrollo que contribuyen al logro de los resultados en materia de políticas			
A.4.1. Reparto y composición de las contribuciones voluntarias ¹ .	Estados financieros de la OIT.	Las contribuciones voluntarias representan el 46 % de los recursos disponibles (2020-2021).	50 %
		Los fondos sin fines específicos de la CSPO y las contribuciones voluntarias asignadas de manera flexible representan el 13 % de las contribuciones voluntarias (2020-2021).	15 %
		Los fondos de las Naciones Unidas (Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples y recursos aportados por entidades de las Naciones Unidas) representan el 12 % de las contribuciones voluntarias (2020-2021).	15 %
A.4.2. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones multilaterales o coaliciones de múltiples partes interesadas, incluidos los acuerdos Sur-Sur, que se constituyan o renueven ¹ .	Memorandos de entendimiento, cartas de intenciones, hojas de ruta u otros acuerdos formales.	5 alianzas	6 nuevas alianzas
Producto A.5. Mejora de la comunicación para reforzar la divulgación y la sensibilización			
A.5.1. Aumento del número de internautas en los principales canales públicos de información en línea de la OIT.	Recopilación de datos de las redes sociales y los canales web utilizando Google Analytics y otros medios.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Aumento del 10 % con respecto al número total de internautas de la OIT.

A.5.2. Número de alianzas establecidas en materia de comunicación para ampliar el alcance de la difusión de la OIT.	Datos sobre las alianzas y el alcance de la difusión obtenido a través de canales de información de los asociados.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	4 nuevas alianzas en materia de comunicación.
---	--	---	---

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza			

Producto B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional

B.1.1. Orientaciones autorizadas en materia de políticas formuladas por los órganos rectores de la OIT a fin de que la Organización asuma el liderazgo de impulsar un enfoque de la justicia social y el trabajo decente centrado en las personas y basado en la Declaración del Centenario de la OIT.	Documentos oficiales de los órganos rectores de la OIT; de la Asamblea General de las Naciones Unidas; de los órganos rectores de las Naciones Unidas y de otras entidades multilaterales; memorandos de entendimiento y acuerdos con los asociados.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Todos los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, según el orden del día correspondiente. Apoyo de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y los asociados para el desarrollo a los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a un nivel igual o superior al criterio de referencia.
B.1.2. Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) elaborados durante el bienio que se ajustan a los objetivos globales y al marco de resultados de la OIT, son supervisados por un comité directivo tripartito y dimanar del marco de cooperación de las Naciones Unidas ¹ .	Documentos relativos a los PTDP, informes de las oficinas de los coordinadores residentes y actas de las reuniones de los comités directivos de los PTDP.	100 %	100 %

Producto B.2. Apoyo eficaz y eficiente para la toma de decisiones por parte de los órganos rectores

B.2.1. Porcentaje de documentos oficiales publicados dentro de los plazos establecidos.	Informes publicados en las páginas web de las correspondientes reuniones oficiales.	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.
B.2.2. Reducción porcentual de la extensión de los informes que contienen el resumen de las labores de las comisiones de la Conferencia.	Informes publicados en la página web de la Conferencia Internacional del Trabajo.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Reducción del 20 %
B.2.3. Reducción porcentual de la extensión de los documentos producidos para las reuniones del Consejo de Administración.	Documentos publicados en la página web del Consejo de Administración.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Reducción del 5 %

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje			
B.3.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados y las informaciones y procesos conexos.	Opinión del Auditor Externo.	Emisión de una opinión sin reservas a lo largo de los años.	El Auditor Externo sigue emitiendo una opinión sin reservas.
B.3.2. Aplicación efectiva y oportuna de las recomendaciones de la auditoría.	Base de datos en línea de la Oficina para el seguimiento de las recomendaciones de la auditoría.	El promedio de tiempo requerido para la presentación de planes de acción fue de 8,2 meses en 2020-2021 (impacto de la COVID-19), y de 2, 4 meses en 2022. El 73,6 % de las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplicaron en su totalidad en 2020-2021, y el 73,7 % en 2022.	Todas 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. El 95 % de 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.3.3. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales realizadas en los plazos establecidos y conforme a los criterios de calidad del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y las necesidades de aprendizaje específicas de la OIT.	Datos de <i>i-eval</i> Discovery.	El 93 % de las evaluaciones independientes se realizaron dentro de los plazos establecidos (finales de 2021).	95 % (porcentaje idéntico o superior en función de la evolución de las carteras de proyectos)
B.3.4. Porcentaje de recomendaciones viables aplicadas total o parcialmente en un plazo de doce meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación.	Sistema automatizado de seguimiento de las respuestas del personal directivo.	El 70,5 % de las recomendaciones aplicadas en su totalidad o en parte a finales de 2021.	95 %
B.3.5. Porcentaje de unidades y funciones que, por mandato, han actualizado los registros de riesgos, que contienen los riesgos pertinentes, de conformidad con los requisitos de la Organización.	Plataforma de riesgos de la OIT.	100 % (2022)	100 %
B.3.6. Porcentaje de procesos operativos y esferas técnicas de la OIT identificados con respecto a los cuales se han desarrollado herramientas para aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT.	Contenido de las páginas web de las unidades responsables y los departamentos técnicos pertinentes.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	50 %

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
C. Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados			
Producto C.1. Mejora del entorno digital y de la infraestructura física a fin de promover operaciones eficaces y eficientes y lugares de trabajo seguros y sostenibles			
C.1.1. Huella de carbono de la OIT debida a los viajes aéreos.	Inventario ambiental anual.	19 057 tCO ₂ (2018-2019)	Nueva reducción del 10 % con respecto al criterio de referencia de 2018-2019
C.1.2. Número de aplicaciones existentes que han migrado al nuevo sistema integrado de gestión del lugar de trabajo.	Base de datos de las aplicaciones; informe de situación sobre el proyecto de desarrollo del nuevo sistema.	Migración del 50 % de las aplicaciones.	Migración del 100 % de las aplicaciones.
C.1.3. Número de categorías de publicaciones producidas a través de las plataformas de producción de publicaciones digitales.	Informes de desempeño del servicio de la sede encargado de la producción de publicaciones.	Modificación del formato del 30 % de las publicaciones cuya migración está prevista a efectos de su publicación digital.	Modificación del formato del 40 % de las publicaciones cuya migración está prevista a efectos de su publicación digital.
C.1.4. Porcentaje de publicaciones de referencia producidas en la sede con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad ² .	Informes de desempeño del servicio de la sede encargado de la producción de publicaciones.	Producción del 100 % de los informes de referencia con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.	Producción del 100 % de los informes de referencia con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.
Producto C.2. Mejora de las políticas, los mecanismos y los enfoques a fin de facilitar la gestión integrada de los recursos para la obtención de resultados			
C.2.1. Nivel de conformidad de los datos de la OIT con las normas del CAD-OCDE, las normas de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI) y las normas relativas a la presentación de informes sobre datos financieros a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (o «cubo de datos» de las Naciones Unidas) ¹ .	Portal de la IATI e informes del CAD-OCDE y de las Naciones Unidas.	90 % (2022)	El 90 % de los datos financieros de la OIT se tratan en publicaciones de la OIT relativas a la IATI
	Mecanismo de evaluación de la calidad de los datos de la OIT.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Reducción en un 70 % del número de problemas relativos a la calidad de los datos.
C.2.2. Porcentaje de resultados obtenidos gracias al uso integrado de los fondos.	Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT y cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Al menos el 80 % en el conjunto de las regiones.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto C.3. Mejora de las políticas y procesos para disponer de una fuerza de trabajo diversa, motivada y de alto rendimiento			
C.3.1. Porcentaje del personal con cargo al presupuesto ordinario que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un periodo de uno o más años ³ .	Datos sobre el personal que figuran en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos de la OIT.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.
C.3.2. Porcentaje de miembros del personal que indican que su responsable jerárquico promueve un entorno de trabajo seguro, un buen equilibrio entre la vida profesional y privada y el bienestar individual ³ .	Módulo de Gestión del Desempeño de ILO People.	Se determinará de aquí a finales de 2023.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.
¹ Indicador correspondiente a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. ² Indicador correspondiente a la Política y Estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad 2020-2023. ³ Indicador correspondiente a la Estrategia de la OIT de Recursos Humanos 2020-2025.			

► Apéndice II

Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados en materia de políticas

6. 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 ODS y la mayoría de sus metas se pueden encontrar elementos relacionados con el trabajo decente.

7. En el cuadro que figura a continuación se enumeran las principales metas de los ODS a las que la OIT contribuirá directamente en 2024-2025, a través de los resultados en materia de políticas 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 utilizan 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 el programa de la OIT.

► Cuadro II.1. Correspondencias entre los ODS y los resultados en materia de políticas de la OIT

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS	Resultados en materia de políticas de la OIT
	<p>1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día)</p>	<p>1.1.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural)</p>	Todos los resultados
	<p>1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables</p>	<p>1.3.1. Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los vulnerables</p>	Resultado 7
	<p>3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos</p>		Resultado 7

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS	Resultados en materia de políticas de la OIT
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<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</p>		<p>Resultado 3 Resultado 5</p>
	<p>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</p>		<p>Resultado 3 Resultado 4</p>
	<p>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</p>		<p>Resultado 3 Resultado 5</p>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p>		<p>Todos los resultados</p>
	<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</p>		<p>Resultado 1 Resultado 5</p>
	<p>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</p>		<p>Resultado 5 Resultado 6 Resultado 7</p>
	<p>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</p>	<p>5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos</p>	<p>Resultado 2 Resultado 5</p>

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS	Resultados en materia de políticas de la OIT
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<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</p>	<p>8.2.1. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada</p>	<p>Resultado 3 Resultado 4</p>
	<p>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</p>	<p>8.3.1. Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo</p>	<p>Resultado 2 Resultado 3 Resultado 4 Resultado 8</p>
	<p>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</p>		<p>Resultado 3 Resultado 4 Resultado 8</p>
	<p>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</p>	<p>8.5.1. Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad</p> <p>8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad</p>	<p>Todos los resultados</p>
	<p>8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p>	<p>8.6.1. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación</p>	<p>Resultado 3</p>
	<p>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</p>	<p>8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad</p>	<p>Resultado 1</p>

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS	Resultados en materia de políticas de la OIT
	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. 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	Resultado 1 Resultado 2 Resultado 6
	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 organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo	Resultado 3
	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		Resultado 4
	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		Todos los resultados
	10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto		Resultado 1 Resultado 5 Resultado 6
	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	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 sufragado por el empleado en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino	Resultado 6

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS	Resultados en materia de políticas de la OIT
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</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		Resultado 1
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas		Resultado 1 Resultado 2
	16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades		Resultado 2
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	17.14. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible		Resultado 8
	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		Todos los resultados

▶ Apéndice III

Registro estratégico de riesgos de la OIT para 2024-2025

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
1. El Consejo de Administración o la Conferencia Internacional del Trabajo no logran alcanzar un acuerdo sobre una cuestión clave.	Suspensión de las actividades de la OIT y mal funcionamiento de los órganos rectores de la OIT. Pérdida de confianza de asociados influyentes en el modelo operativo de la OIT, lo que repercute en los niveles de apoyo político y financiero.	Las estructuras de gobernanza de la OIT tienen una amplia base, lo que constituye una ventaja única, siempre y cuando el consenso funcione eficazmente. Este consenso es vulnerable a las presiones que se ejercen sobre el sistema multilateral generadas por centros de poder cada vez más complejos, multipolares y multiconceptuales. El proteccionismo, el nacionalismo y la preocupación por los efectos desiguales de la globalización también están alentando a los países a buscar soluciones bilaterales, en lugar de multilaterales.	La OIT seguirá manteniendo periódicamente una comunicación y un diálogo transparentes con los mandantes sobre las cuestiones en liza. Adoptará medidas preventivas para detectar, prevenir y/o evitar posibles desacuerdos institucionales, que aplicará a través de sus funciones normativas, estudios de caso y datos empíricos para despolitizar las cuestiones, en la medida de lo posible.
2. Los mandantes y donantes modifican su compromiso con la promoción de la justicia social y el trabajo decente.	Se revierten los avances logrados en la consecución de la justicia social a través del trabajo decente o se reduce el nivel de contribuciones extrapresupuestarias, y disminuye la tasa de consecución de los productos y resultados acordados. Los Estados Miembros o asociados externos influyentes retiran su apoyo a la OIT.	Conseguir mejoras sostenibles del trabajo decente a nivel nacional requiere esfuerzos concertados y capital político y presupuestario durante años, así como un entorno propicio que apoye los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la libertad sindical y de asociación. Sin embargo, las amenazas habituales que perturban este empeño constante (por ejemplo, la rotación de ministros y otros funcionarios) se ven exacerbadas por las nuevas prioridades políticas generadas por las tensiones geopolíticas, la inflación, el aumento del endeudamiento, el temor a la recesión, las tensiones sociales y las desigualdades, y la creciente exposición a las perturbaciones económicas, sociales, medioambientales, sanitarias y tecnológicas.	El Programa y Presupuesto está pensado para hacer frente a estas amenazas. Basándose en los sistemas adaptables establecidos para la COVID-19, la OIT estará atenta a la evolución de la situación y responderá, según sea necesario: i) utilizando sus redes y herramientas de seguimiento estadístico y de políticas para alertar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales de la evolución de las circunstancias; ii) actuando con rapidez para adaptar el programa en función de las necesidades a fin de responder a las nuevas exigencias y demostrar, con los resultados y los efectos obtenidos, que los recursos se utilizan eficazmente; iii) publicando estudios de investigación y emprendiendo actividades de promoción para demostrar la pertinencia y la rentabilidad social y económica de las inversiones realizadas en apoyo del trabajo decente, y iv) estableciendo nuevas alianzas estratégicas y reforzando las existentes, especialmente en el marco de foros nacionales e internacionales sobre políticas.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
3. Aumentan las solicitudes de apoyo presentadas a la OIT situándose por encima de los recursos disponibles.	La insatisfacción de las partes interesadas con la OIT perjudica su credibilidad, su influencia, su capacidad para establecer alianzas estratégicas y su acceso a los fondos.	Al igual que otros muchos organismos especializados, se pide a la OIT que amplíe el alcance de su labor para hacer frente al cambio de prioridades, pero sin dejar de dar prioridad a su labor en otros ámbitos. Esto supone todo un desafío en el terreno, en donde los modelos de asignación de fondos con cargo al presupuesto ordinario y las prácticas presupuestarias aplicadas a la cooperación para el desarrollo dejan a la estructura exterior con una capacidad limitada para responder a los nuevos desafíos.	<p>La OIT impulsará el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y establecerá una Coalición Mundial para la Justicia Social a fin de promover la coherencia de las políticas y las alianzas, velando por que se dé prioridad a la justicia social y el trabajo decente en la formulación de políticas nacionales y mundiales.</p> <p>La OIT seguirá transfiriendo recursos de la sede a las oficinas exteriores y reforzará su modelo de ejecución para dotar de mayor flexibilidad y agilidad a las oficinas exteriores con miras a una utilización integrada de los recursos acompañada de una mejor rendición de cuentas.</p>
4. La información sobre la gestión y los datos de la OIT sobre sus actividades y la obtención de resultados duraderos, sostenibles y con el impacto previsto son insuficientes o poco convincentes.	Las decisiones se basan en hipótesis erróneas, lo que redundará en un uso ineficaz de fondos y la imposibilidad de lograr los productos y resultados acordados en el Programa y Presupuesto o en los proyectos financiados con recursos extrapresupuestarios, de manera que se reduce la confianza de las partes interesadas y los flujos de contribuciones al presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios.	La Declaración del Centenario, el Plan Estratégico para 2022-2025 y la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 de la OIT proporcionan orientaciones estratégicas a este respecto. En 2019 la OIT estableció un marco de resultados innovador con indicadores a nivel del impacto, los resultados previstos y los productos. Esto se ha seguido desarrollando en el contexto de la lucha contra la COVID-19 y a partir de las enseñanzas extraídas de las evaluaciones, en particular en lo que respecta a los procesos de gestión basada en los resultados dotados de una asignación integrada de recursos a nivel de los países.	La OIT seguirá reforzando su enfoque de gestión basada en los resultados, la transparencia y la rendición de cuentas, lo que dará lugar a mejoras en la programación, el seguimiento y el uso integrado de todos los recursos. La OIT ha establecido cuatro programas de acción prioritarios como puntos de partida para lograr la coherencia de las políticas, la coordinación, la sinergia y el trabajo en equipo en las principales prioridades transversales.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
5. Los proyectos o programas se ven afectados por casos importantes de fraude o corrupción.	Pérdida de confianza en la gestión de la OIT, que incide en la colaboración de asociados estratégicos y en los flujos de contribuciones al presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios.	Los mecanismos de control del fraude han llegado a madurez, y actualmente se están probando otras herramientas de lucha contra el fraude. No obstante, se requiere una vigilancia constante ya que las actividades de la OIT se llevan a cabo en áreas geográficas y funcionales (adquisiciones, contratación, recurso a asociados en la ejecución) que son susceptibles al fraude y la corrupción.	De aquí a finales del bienio, la OIT habrá actualizado sus mecanismos de control del fraude y habrá implantado una nueva generación de herramientas de lucha contra el fraude.
6. Un ataque cibernético contra los sistemas de la OIT perturba las actividades o altera o divulga información confidencial y delicada.	Retraso en el logro de los resultados acordados; pérdidas financieras; daños a personas; perjuicio a la reputación de la OIT.	En el reciente Examen del marco de ciberseguridad de la OIT (GB.346/PFA/3) se considera que la OIT goza de una posición sólida en materia de ciberseguridad en comparación con otras organizaciones de las Naciones Unidas. Sin embargo, los ataques cibernéticos están aumentando tanto con respecto a su frecuencia como con respecto a su efecto en las actividades. Es razonable suponer que tarde o temprano un ciberataque penetrará las líneas de defensa de la OIT.	La OIT sigue examinando constantemente las nuevas amenazas, mitiga las posibles vulnerabilidades y adopta las medidas correctivas adecuadas. Durante el bienio, la OIT actualizará su programa de secuestro y los protocolos de respuesta conexos a fin de incorporar las mejores prácticas vigentes, y mejorará la rendición de cuentas a fin de dar cumplimiento a las normas de la tecnología de la información sobre ciberseguridad.
7. Un incidente de fuerza mayor (como un desastre natural o provocado por el ser humano) causa lesiones a miembros del personal o daños a las instalaciones o bienes de la OIT.	Alteración de las actividades; pérdidas financieras; desánimo y desmotivación del personal.	Si bien la OIT ha adoptado medidas para hacer frente a un nuevo brote de COVID-19, sus actividades siguen estando expuestas a conflictos armados y sociopolíticos y a fenómenos meteorológicos extremos, cuyo número y gravedad van en aumento, así como a una posible nueva pandemia. A medida que la OIT amplía su presencia en Estados frágiles, es probable que aumente esta vulnerabilidad.	Las estructuras de gestión de crisis de la OIT y los protocolos de continuidad de la actividad proporcionan los mecanismos para prepararse y responder a un incidente grave. Estos mecanismos seguirán reforzándose y actualizándose sobre la base de las enseñanzas extraídas de la respuesta a la COVID-19 y a otras situaciones. El programa de acción de la OIT en materia de crisis desempeñará un papel importante a este respecto.

▶ **Anexos informativos**

- 1. Presupuesto operativo**
- 2. Detalles de los aumentos de los costos**
- 3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario**
- 4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados estratégicos, por producto**

► 1. Presupuesto operativo

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

Parte I: Presupuesto de gastos corrientes

Órganos de gobernanza

2. En los recursos asignados a la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración de dos reuniones de la Conferencia y seis reuniones del Consejo de Administración. Determinados costos correspondientes al apoyo proporcionado por el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y el Departamento de Servicios Internos y Administración esos órganos de gobernanza también han sido incluidos en esta partida a fin de dar una estimación más completa de los costos de esas reuniones.

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

► Presupuesto operativo para 2024-2025

	Servicios orgánicos		Servicios generales		Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Parte I							
Órganos de gobernanza							
Conferencia Internacional del Trabajo	30	/ 8	42	/ 9	25 716 552	3 693 656	29 410 208
Consejo de Administración	31	/ 8	37	/ 11	17 083 714	2 972 246	20 055 960
Oficina del Consejero Jurídico	15	/ 1	0	/ 0	3 812 600	157 776	3 970 376
	77	/ 5	80	/ 8	46 612 866	6 823 678	53 436 544
Programas de acción prioritarios, Investigaciones y Estadística							
Oficina del Director General Adjunto	4	/ 0	4	/ 0	2 171 803	235 783	2 407 586
Programas de acción prioritarios	24	/ 0	0	/ 0	6 139 200	494 832	6 634 032
Investigaciones y Publicaciones	72	/ 10	18	/ 0	20 402 109	1 214 554	21 616 663
Estadística	53	/ 10	10	/ 2	14 195 195	1 355 668	15 550 863
Centro Internacional de Formación de la OIT	0	/ 0	0	/ 0		9 539 873	9 539 873
Reserva para reuniones técnicas	0	/ 0	0	/ 0	572 416	1 012 349	1 584 765
	154	/ 8	32	/ 2	43 480 723	13 853 059	57 333 782

	Servicios orgánicos			Servicios generales			Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)						dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Gobernanza, Derechos y Diálogo									
Oficina de la Subdirectora General	4	/	0	2	/	0	1 660 415	157 006	1 817 421
Normas Internacionales del Trabajo	86	/	3	25	/	7	25 600 304	3 317 311	28 917 615
Gobernanza y Tripartismo	96	/	0	16	/	0	25 914 610	4 068 792	29 983 402
Condiciones de Trabajo e Igualdad	71	/	5	19	/	7	21 042 444	3 447 731	24 490 175
Políticas Sectoriales	38	/	0	11	/	0	11 473 728	3 132 219	14 605 947
	295	/	8	74	/	2	85 691 501	14 123 059	99 814 560
Empleo y Protección Social									
Oficina de la Subdirectora General	4	/	0	2	/	0	1 660 415	157 006	1 817 421
Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida	60	/	6	19	/	0	18 898 205	3 470 512	22 368 717
Protección Social Universal	46	/	0	7	/	0	11 929 631	1 337 744	13 267 375
Empresas Sostenibles, Productividad y Transición Justa	44	/	0	15	/	0	13 440 240	3 441 527	16 881 767
	154	/	6	43	/	0	45 928 491	8 406 789	54 335 280
Programas Exteriores									
Programas en África	243	/	0	248	/	11	56 745 499	26 221 370	82 966 869
Programas en las Américas	188	/	8	149	/	11	48 660 178	17 843 953	66 504 131
Programas en los Estados Árabes	51	/	0	34	/	0	14 786 528	5 169 776	19 956 304
Programas en Asia y el Pacífico	245	/	11	240	/	6	56 607 589	18 587 183	75 194 772
Programas en Europa y Asia Central	104	/	11	60	/	11	22 869 639	4 858 991	27 728 630
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas del GNUDS	0	/	0	0	/	0		8 712 339	8 712 339
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0	/	0	0	/	0		1 865 315	1 865 315
	833	/	6	734	/	3	199 669 433	83 258 927	282 928 360
Organizaciones de empleadores y de trabajadores									
Actividades para los Empleadores	25	/	7	5	/	6	7 553 557	3 430 722	10 984 279
Actividades para los Trabajadores	44	/	0	14	/	0	13 719 120	8 764 379	22 483 499
	69	/	7	19	/	6	21 272 677	12 195 101	33 467 778
Relaciones Exteriores y Corporativas									
Oficina del Subdirector General	4	/	0	2	/	0	1 660 415	157 005	1 817 420
Comunicación e Información al Público	43	/	0	12	/	0	11 983 584	1 747 250	13 730 834
Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo	35	/	5	9	/	10	10 349 689	1 804 912	12 154 601
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	23	/	4	27	/	4	14 766 087	2 355 230	17 121 317
	105	/	9	51	/	2	38 759 775	6 064 397	44 824 172

	Servicios orgánicos		Servicios generales		Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Servicios Corporativos							
Oficina del Subdirector General	4	/ 0	2	/ 0	1 660 415	157 005	1 817 420
Gestión Financiera	43	/ 6	35	/ 10	16 499 065	361 934	16 860 999
Desarrollo de los Recursos Humanos	47	/ 5	56	/ 7	21 079 380	4 778 157	25 857 537
Servicios Internos y Administración	41	/ 7	93	/ 9	24 184 305	25 342 994	49 527 299
Programación y Gestión Estratégicas	15	/ 0	4	/ 0	4 635 840	121 794	4 757 634
Compras y Contratos	12	/ 10	0	/ 0	2 988 645	82 513	3 071 158
Gestión de la Información y de las Tecnologías	120	/ 2	58	/ 11	36 583 660	19 064 575	55 648 235
	284	/ 6	251	/ 2	107 631 310	49 908 972	157 540 282
Oficina del Director General	10	/ 0	14	/ 5	6 086 773	1 438 742	7 525 515
Control y evaluación							
Función relativa a las Cuestiones de Ética	2	/ 0	0	/ 3	581 400	139 749	721 149
Evaluación	8	/ 0	2	/ 0	2 436 000	810 997	3 246 997
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1	/ 0	0	/ 2	363 608	305 080	668 688
Auditoría Interna y Control	12	/ 4	3	/ 9	3 968 710	359 735	4 328 445
Gastos de auditoría externa	0	/ 0	0	/ 0		1 098 707	1 098 707
	23	/ 4	6	/ 2	7 349 718	2 714 268	10 063 986
Otras asignaciones presupuestarias	9	/ 0	9	/ 10	4 153 563	42 335 186	46 488 749
Ajuste por movimientos de personal	0	/ 0	0	/ 0	-6 903 130	-	-6 903 130
Total Parte I	2 017	/ 11	1 316	/ 7	599 733 700	241 122 178	840 855 878
Parte II. Gastos imprevistos	0	/ 0	0	/ 0	-	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones	0	/ 0	0	/ 0	-	-	-
Parte IV. Investigaciones institucionales y partidas extraordinarias	0	/ 0	0	/ 0	-	12 926 722	12 926 722
Total (Partes I-IV)	2 017	/ 11	1 316	/ 7	599 733 700	254 923 900	854 657 600

Programas de acción, Investigaciones y Estadística

4. Programas de acción prioritarios: encargados de coordinar la labor de toda la Oficina y de impulsar las alianzas y la cooperación en cuatro esferas prioritarias: transiciones de la economía informal a la formal; transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; trabajo decente en las cadenas de suministro; y trabajo decente para responder a las crisis.

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

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

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

8. La Reserva para reuniones técnicas comprende recursos destinados a financiar la celebración de la quinta reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, y dos reuniones del GTT del MEN.

Gobernanza, Derechos y Diálogo

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

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

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

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

Empleo y Protección Social

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

14. Protección Social Universal: análisis y asesoramiento en materia de políticas sobre el establecimiento y la ampliación de los pisos de protección social y de políticas de protección social.

15. Empresas Sostenibles, Productividad y Transición Justa: análisis y asesoramiento sobre políticas para promover las empresas sostenibles, incluidas las cooperativas y las empresas multinacionales.

Programas Exteriores

16. Los recursos destinados a los cinco **programas regionales** permitirán mejorar la eficiencia, la eficacia y el impacto de las actividades de la OIT en las regiones, fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos de la OIT y ayudar a sus Estados Miembros con respecto a la aplicación de la Agenda 2030, establecer y apoyar las alianzas externas y gestionar las relaciones con las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema multilateral.

17. Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas del GNUDS: contribución de la OIT a un arreglo de participación en la financiación de los gastos en apoyo del sistema de coordinadores residentes aplicado en todo el sistema de las Naciones Unidas. El sistema de coordinadores residentes garantiza la coordinación de todas las organizaciones de las Naciones Unidas que se ocupan de las actividades operacionales para el desarrollo, sea cual sea la naturaleza de su presencia oficial en el país, con miras a mejorar la eficacia y la eficiencia de las actividades operacionales en los países.

18. Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular: recursos destinados a financiar el intercambio de conocimientos, experiencias *inter pares*, conocimientos técnicos y buenas prácticas para promover la justicia social a través del trabajo decente entre los mandantes en el sur global, a veces con la participación de los países desarrollados.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

19. La **Oficina de Actividades para los Empleadores** y la **Oficina de Actividades para los Trabajadores** se encargan respectivamente de coordinar todas las relaciones que la Oficina mantiene con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en la sede como en las oficinas exteriores y de promover su participación en las actividades de la OIT. Asimismo, velan por que las estrategias y los programas de la OIT aborden los problemas y prioridades de estas organizaciones y de sus miembros, y por que el tripartismo y el diálogo social se integren en la labor técnica de la Organización.

Relaciones Exteriores y Corporativas

20. Comunicación e Información al Público: se encarga de las relaciones con los medios de comunicación, la elaboración de iniciativas de información al público y la administración de los sitios web públicos e internos de la OIT.

21. Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo: promoción y coordinación de la cooperación de la OIT con las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones multilaterales, y gestión general del programa de cooperación para el desarrollo de la OIT, así como de las alianzas con una amplia gama de organizaciones e instituciones, en particular, las alianzas de colaboración público-privadas y el programa de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular.

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

Servicios Corporativos

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

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

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

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

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

28. Gestión de la Información y de las Tecnologías: se encarga de la gestión global de las tecnologías informáticas y de la información, y de la elaboración y la aplicación de una estrategia de gestión de la información.

Control y evaluación

29. La Función relativa a las Cuestiones de Ética garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todo el personal en la Organización. Las asignaciones propuestas incluyen un aumento de los recursos para financiar un puesto de funcionario encargado de las cuestiones de ética a tiempo completo.

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

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

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

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

Otras asignaciones presupuestarias

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

35. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3 702 300 francos suizos en 2024 y 2025 (lo que equivale a un total de unos 8 227 000 dólares de los Estados Unidos para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con la construcción original del edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

36. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: la asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel (unos 324 000 dólares de los Estados Unidos) para cubrir los costos de los últimos beneficiarios con que cuenta la Caja.

37. Fondo de Pagos Especiales: la finalidad de este Fondo es efectuar pagos graciables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario, que asciende a 232 000 francos suizos (aproximadamente 258 000 dólares de los Estados Unidos) se mantiene en el mismo nivel, en valor real, que en el bienio anterior.

38. Caja del Seguro de Salud del Personal: contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: esta asignación, que asciende a unos 30,1 millones de dólares de los Estados Unidos, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). El monto para 2024-2025 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior.

39. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: la asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 407 000 francos suizos por bienio (unos 452 000 dólares de los Estados Unidos). En la parte IV de este Programa y Presupuesto, titulada Inversiones institucionales y partidas extraordinarias, se ha previsto una asignación de unos 8,0 millones de dólares de los Estados Unidos para la financiación del Fondo a los efectos de las futuras tareas de mantenimiento periódico y renovación de los edificios de la OIT.

40. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: la asignación total de aproximadamente 1,4 millones de dólares de los Estados Unidos se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de Inspección, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Grupo encargado de las Actividades de Adquisición Comunes, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las Actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

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

42. Tribunal Administrativo: los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial, y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viaje de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la competencia del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista (aproximadamente 1,4 millones de dólares de los Estados Unidos) es igual en valor real a la del bienio anterior.

43. Representación del personal: en virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, los miembros del Comité del Sindicato del Personal quedan liberados de todas o parte de sus funciones con el fin de representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se prevé un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a cerca de 1,5 millones de dólares de los Estados Unidos.

44. Guardería infantil: la cuantía total de la asignación asciende a unos 573 000 francos suizos (unos 637 000 dólares de los Estados Unidos) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

45. Obligaciones por liquidar: se asigna la suma de 2 000 dólares de los Estados Unidos para el pago en 2024-2025 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II: Gastos imprevistos

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

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

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

Ejercicio económico	Dólares de los EE. UU.
2010-2011	808 930
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200
2016-2017	3 381 250
2018-2019	5 216 301
2020-2021	0

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

Parte III: Fondo de Operaciones

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

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

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

52. *Reembolso de las sumas retiradas:* con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer de asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2024-2025

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

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

54. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las futuras tareas de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT aprobada por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 8,0 millones de dólares de los Estados Unidos

con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento para las futuras tareas de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT. Esta asignación representa el 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT.

55. Además, se propone financiar los siguientes proyectos esenciales, cuyo costo total asciende a 4,9 millones de dólares de los Estados Unidos:

- a) sustitución de los conmutadores de red de acceso en la sede, que llegarán al final de su vida útil en el próximo bienio. Dado que esta infraestructura es fundamental para que la Oficina cuente con un entorno de trabajo eficaz, estable y seguro, es necesario sustituirla por dispositivos de la próxima generación;
- b) sustitución del módulo de gestión estratégica del IRIS de la OIT. Este módulo se diseñó y desarrolló hace más de 15 años y es la aplicación de IRIS más utilizada. Su tecnología se está quedando obsoleta rápidamente y cada vez es más difícil mantener su compatibilidad con el resto del sistema de planificación de recursos institucionales de IRIS;
- c) implantación plena del sistema integrado de gestión del lugar de trabajo, que permitirá reagrupar múltiples sistemas existentes a fin de proporcionar información detallada y facilitar la administración de los bienes que posee la OIT en todo el mundo y la gestión de los contratos de arrendamiento de locales;
- d) instalación de una señalización conforme a la identidad visual de la Organización en el nuevo pabellón de seguridad, las zonas exteriores, el aparcamiento y las plantas inferiores de la sede, y
- e) sustitución de los detectores de humo en el edificio principal de la sede, en cumplimiento de la legislación suiza.

► 2. Detalles de los aumentos de los costos

	Estimaciones para 2024-2025 en dólares constantes EE. UU. de 2022-2023	Aumentos de los costos (disminuciones)	2024-2025		Presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes					
Órganos de gobernanza					
Conferencia Internacional del Trabajo	29 410 208	7 962 734	27,1	37 372 942	4,2
Consejo de Administración	20 055 960	597 195	3,0	20 653 155	2,3
Oficina del Consejero Jurídico	3 970 376	147 656	3,7	4 118 032	0,5
	53 436 544	8 707 585	16,3	62 144 129	6,9
Programas de acción, Investigaciones y Estadística					
Oficina del Director General Adjunto	2 407 586	103 875	4,3	2 511 461	0,3
Programas de acción prioritarios	6 634 032	244 362	3,7	6 878 394	0,8
Investigaciones y Publicaciones	21 616 663	868 609	4,0	22 485 272	2,5
Estadística	15 550 863	632 452	4,1	16 183 315	1,8
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	9 539 873	67 361	0,7	9 607 234	1,1
Reserva para reuniones técnicas	1 584 765	-2 315	-0,1	1 582 450	0,2
	57 333 782	1 914 344	3,3	59 248 126	6,6
Gobernanza, Derechos y Diálogo					
Oficina de la Subdirectora General	1 817 421	88 006	4,8	1 905 427	0,2
Normas Internacionales del Trabajo	28 917 615	1 176 769	4,1	30 094 384	3,4
Gobernanza y Tripartismo	29 983 402	1 074 046	3,6	31 057 448	3,5
Condiciones de Trabajo e Igualdad	24 490 175	847 296	3,5	25 337 471	2,8
Políticas Sectoriales	14 605 947	469 421	3,2	15 075 368	1,7
	99 814 560	3 655 538	3,7	103 470 098	11,6

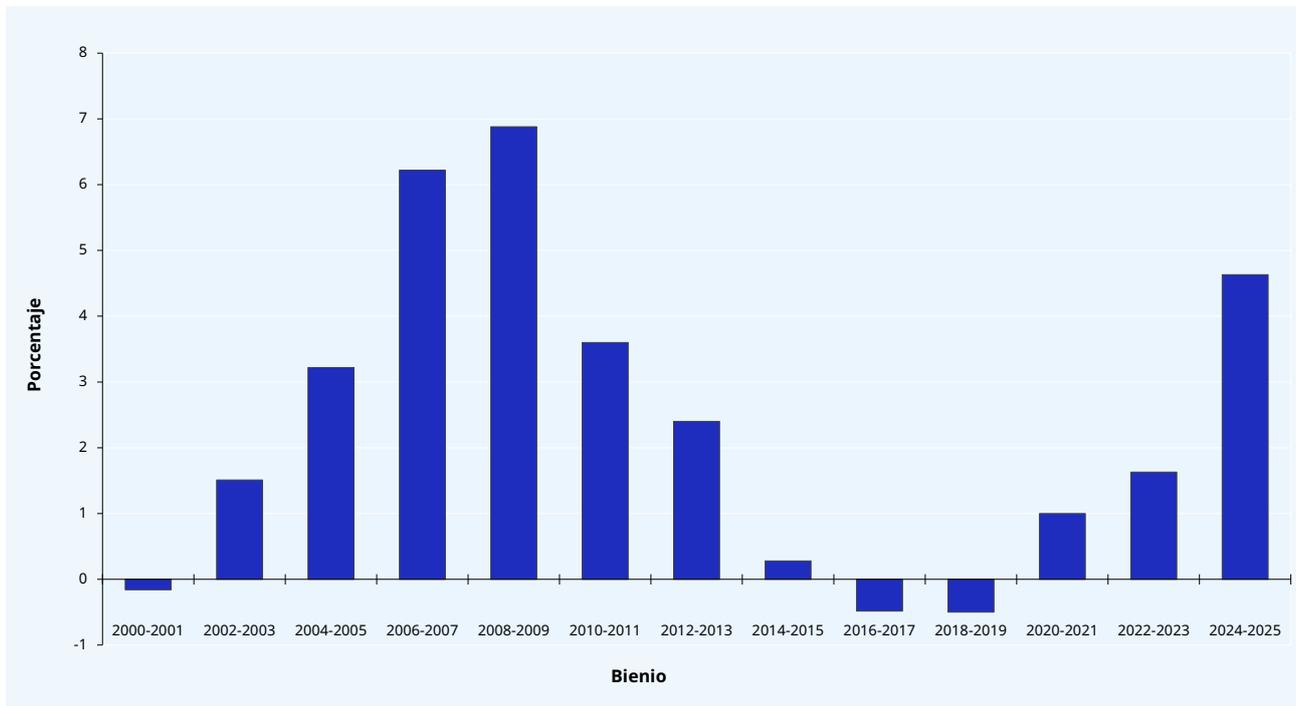
	Estimaciones para 2024-2025 en dólares constantes EE. UU. de 2022-2023	Aumentos de los costos (disminuciones)	2024-2025		Presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Empleo y Protección Social					
Oficina de la Subdirectora General	1 817 421	88 006	4,8	1 905 427	0,2
Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida	22 368 717	681 906	3,0	23 050 623	2,6
Protección Social Universal	13 267 375	556 665	4,2	13 824 040	1,5
Empresas Sostenibles, Productividad y Transición Justa	16 881 767	548 042	3,2	17 429 809	1,9
	54 335 280	1 874 619	3,5	56 209 899	6,3
Programas Exteriores					
Programas en África	82 966 869	2 318 913	2,8	85 285 782	9,5
Programas en las Américas	66 504 131	1 327 724	2,0	67 831 855	7,6
Programas en los Estados Árabes	19 956 304	866 134	4,3	20 822 438	2,3
Programas en Asia y el Pacífico	75 194 772	124 208	0,2	75 318 980	8,4
Programas en Europa y Asia Central	27 728 630	673 559	2,4	28 402 189	3,2
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas del GNUDS	8 712 339	0	0,0	8 712 339	1,0
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 865 315	43 540	2,3	1 908 855	0,2
	282 928 360	5 354 078	1,9	288 282 438	32,2
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los empleadores	10 984 279	312 362	2,8	11 296 641	1,3
Actividades para los trabajadores	22 483 499	619 534	2,8	23 103 033	2,6
	33 467 778	931 896	2,8	34 399 674	3,8

	Estimaciones para 2024-2025 en dólares constantes EE. UU. de 2022-2023	Aumentos de los costos (disminuciones)	2024-2025		Presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Relaciones Exteriores y Corporativas					
Oficina del Subdirector General	1 817 420	88 006	4,8	1 905 426	0,2
Comunicaciones e Información al Público	13 730 834	573 782	4,2	14 304 616	1,6
Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo	12 154 601	631 481	5,2	12 786 082	1,4
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	17 121 317	572 210	3,3	17 693 527	2,0
	44 824 172	1 865 479	4,2	46 689 651	5,2
Servicios Corporativos					
Oficina del Subdirector General	1 817 420	86 448	4,8	1 903 868	0,2
Gestión Financiera	16 860 999	699 063	4,1	17 560 062	2,0
Desarrollo de los Recursos Humanos	25 857 537	945 683	3,7	26 803 220	3,0
Servicios Internos y Administración	49 527 299	8 168 586	16,5	57 695 885	6,5
Programación y Gestión Estratégicas	4 757 634	154 909	3,3	4 912 543	0,5
Compras y Contratos	3 071 158	142 532	4,6	3 213 690	0,4
Gestión de la Información y de las Tecnologías	55 648 235	2 189 598	3,9	57 837 833	6,5
	157 540 282	12 386 819	7,9	169 927 101	19,0
Oficina del Director General					
	7 525 515	312 043	4,1	7 837 558	0,9
Control y evaluación					
Función relativa a las Cuestiones de Ética	721 149	17 006	2,4	738 155	0,1
Evaluación	3 246 997	101 062	3,1	3 348 059	0,4
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	668 688	6 805	1,0	675 493	0,1
Auditoría Interna y Control	4 328 445	145 485	3,4	4 473 930	0,5
Gastos de auditoría externa	1 098 707	0	0,0	1 098 707	0,1
	10 063 986	270 358	2,7	10 334 344	1,2

	Estimaciones para 2024-2025 en dólares constantes EE. UU. de 2022-2023	Aumentos de los costos (disminuciones)	2024-2025		Presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Otras asignaciones presupuestarias	46 488 749	2 235 368	4,8	48 724 117	5,4
Ajuste por movimientos de personal	-6 903 130	-270 750	3,9	-7 173 880	-0,8
Total Parte I	840 855 878	39 237 377	4,7	880 093 255	98,4
Parte II. Gastos imprevistos	875 000	0	0,0	875 000	0,1
Parte III. Fondo de Operaciones	0	0	0,0	0	0,0
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	12 926 722	364 855	2,8	13 291 577	1,5
Total (Partes I-IV)	854 657 600	39 602 232	4,6	894 259 832	100,0

56. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2024-2025. Al ir aprobando los sucesivos programas y presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar ajustes (tanto aumentos como disminuciones) a la hora de elaborar el presupuesto en dólares constantes con el fin de que se disponga de recursos suficientes para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el gráfico A2-1 se resumen los porcentajes correspondientes a los aumentos de costos aprobados para los últimos bienios.

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



Base para calcular los aumentos de los costos

57. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Los presupuestos estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2022-2023 con el presupuesto propuesto para 2024-2025.

58. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el presente bienio, lo que incluye un examen de las previsiones anteriores de los aumentos de los costos, de las estructuras de costos y de los cambios previstos en los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor. Los aumentos porcentuales previstos se aplican al presupuesto para 2024-2025 para cada ubicación geográfica, y por concepto de gasto.

59. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la CAPI, el FMI y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el periodo presupuestario, estas se extrapolan al bienio 2024-2025 a partir de los últimos datos disponibles y de las previsiones de las tendencias facilitadas por las instituciones económicas. También se realiza un examen a fin de determinar el equivalente en dólares de los Estados Unidos de las variaciones de los costos y de los precios en las monedas locales desde la aprobación del último presupuesto.

60. Para las partidas de gasto basadas en Suiza, la OIT ha utilizado las previsiones de la inflación anual media publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2023, 2024 y 2025, que son, respectivamente, del 2,4 por ciento, del 1,8 por ciento y del 2,0 por ciento. Salvo indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2023-2025.

61. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2022 se han ajustado en función de la tasa de inflación prevista para 2023, 2024 y 2025, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-1 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares de los Estados Unidos.

Cuadro A2-1. Tasa de inflación media anual prevista para cada región en 2024-2025

Región	Aumento porcentual
África	6,6
Américas	1,5
Estados Árabes	45,4
Asia y el Pacífico	5,5
Europa	5,6

62. La aplicación del método de presupuesto base cero adoptado en relación con los aumentos de los costos permite comparar los aumentos de los costos anteriormente previstos con los gastos reales, a fin de reajustar el presupuesto para cada lugar y tipo de gasto en el nuevo ejercicio. Cuando ha sido pertinente, se ha compensado la inflación prevista para 2023, 2024, y 2025, ya que algunas tasas de inflación consignadas en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 han sido inferiores a lo previsto.

63. En el cuadro A2-2 se resumen los ajustes de los costos por concepto de gasto correspondientes a 2024-2025 para toda la Oficina. Los ajustes representan un aumento neto de aproximadamente 39,6 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a una tasa media del 4,6 por ciento para el bienio 2024-2025

► **Cuadro A2-2. Ajustes de los costos por concepto de gasto para 2024-2025**
(en dólares de los EE. UU. de 2022-2023)

Concepto de gasto	Presupuesto (en dólares constantes de los EE.UU.)	Ajustes de los costos	Ajuste porcentual en el bienio
Gastos de personal	599 733 700	18 202 273	3,0
Viajes en comisión de servicio	12 350 236	-271 169	-2,2
Servicios contractuales *	39 764 759	8 051 929	20,2
Gastos generales de funcionamiento	56 562 371	8 703 210	15,4
Suministros y materiales	2 829 494	417 319	14,7
Mobiliario y equipo	4 631 958	43 817	0,9
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	8 227 333	0	0,0
Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	88 018 827	2 325 657	2,6
Otros gastos	42 538 922	2 129 197	5,0
Total	854 657 600	39 602 232	4,6

* Incluye un aumento excepcional de 7 millones de dólares de los Estados Unidos para sufragar los gastos derivados de la reubicación de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en otro lugar.

Gastos de personal

64. Los gastos de personal representan aproximadamente el 70 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 18,2 millones de dólares (3,0 por ciento) constituye el

mayor cambio en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2024-2025 refleja el reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

65. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de los funcionarios, presupuestados según costos normalizados diferenciados y que se describen de manera detallada más adelante, y
- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia.

Gastos de personal calculados en función de los costos normalizados

66. Los cambios relativos a los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas y decisiones en materia de salarios más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas por recomendación de la CAPI.

67. Los costos normalizados para 2024-2025 se basan en la aplicación del método de presupuesto base cero, con márgenes de estimación apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, los ajustes por lugar de destino aplicables, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del personal. Para 2024-2025 se ha previsto un aumento medio de los costos normalizados del 3,1 por ciento.

68. *Categoría de servicios orgánicos:* las variaciones en los sueldos del personal de la categoría de servicios orgánicos se deben, en parte, a las fluctuaciones de los tipos de cambio y a las variaciones en el costo de la vida, que determina la CAPI, y se reflejan en el ajuste por lugar de destino. Se han previsto asignaciones para cubrir los incrementos en el ajuste por lugar de destino de acuerdo con la tasa de inflación general para el personal de la sede de Ginebra. Los índices de los ajustes por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores también los determina la CAPI; reflejan los ajustes por costo de vida en esos lugares y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

69. Categoría de servicios generales: las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 60 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales.

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

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

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

Servicios contractuales

72. En las fechas de celebración de las reuniones y sesiones plenarias de la Conferencia Internacional del Trabajo, se hace uso no solo de las instalaciones del edificio de la OIT, sino también de las del Palacio de las Naciones a fin de poder disponer de espacio adicional. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra ha informado a la Oficina de que, debido a las obras de renovación en curso en el Palacio de las Naciones, en 2024-2025 no habrá instalaciones disponibles para reuniones. Este hecho afectará no solo a las reuniones de la Conferencia, sino también a las de la Asamblea Mundial de la Salud.

73. La Oficina y la Organización Mundial de la Salud han estado examinando con el país anfitrión la posibilidad de contar con otros espacios de tamaño suficiente que, por lo que respecta a la OIT, permitan albergar las reuniones

de la Conferencia durante esos dos años. Se ha seleccionado un lugar adecuado, el centro PALEXPO de Ginebra, que dispondrá de espacio libre suficiente para acoger la celebración de la sesión plenaria y de las reuniones de las comisiones los meses de junio de los dos años del bienio.

74. Los costos adicionales por concepto de alquiler, equipo audiovisual, seguridad, transporte y otros gastos ascenderán a unos 3,5 millones de dólares de los Estados Unidos por cada reunión de la Conferencia. Por lo tanto, para este bienio, se ha consignado excepcionalmente en la partida de servicios contractuales un aumento de los costos de 7 millones de dólares. Teniendo en cuenta que, según lo previsto, las obras de renovación del Palacio de las Naciones finalizarán en 2026, no será necesario aplicar un aumento de los costes más allá del bienio 2024-2025. La Oficina propone consignar dicha cuantía en la partida del presupuesto destinada a los órganos rectores y devolver los ahorros que pudieran realizarse con respecto a la cuantía prevista al final del ejercicio financiero.

Gastos generales de funcionamiento

75. Servicios públicos de suministro: los precios de la energía siguen siendo volátiles e imprevisibles; actualmente resultan más de un 300 por ciento más elevados de lo previsto en el Programa y Presupuesto para 2022-2023. Sobre la base de los contratos actuales y de las previsiones, se ha consignado un aumento de entre el 50 por ciento y el 100 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2024-2025.

76. Alquiler: se han asignado fondos para cubrir el aumento contractual del alquiler.

Suministros y materiales

77. Papel: se han aplicado incrementos para reflejar un aumento medio del 40 por ciento en los precios del papel.

78. Combustible para vehículos: se han asignado fondos para cubrir el incremento estimado del 56 por ciento en comparación con los precios de 2022-2023.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

79. La CTPO tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación de los lugares de destino, y dan como resultado un aumento medio del 2,3 por ciento. Se ha previsto un aumento de 375 000 dólares de los Estados Unidos en la contribución al CINTERFOR para reflejar el aumento de los salarios y los precios en el Uruguay, expresados en dólares. También se ha previsto un aumento del 0,5 por ciento anual en la contribución bienal al Centro de Turín para tener en cuenta la inflación local prevista en Italia, expresada en dólares.

Otros gastos distintos de los de personal

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

Otras partidas presupuestarias

81. Esta partida comprende las contribuciones a las actividades administrativas llevadas a cabo conjuntamente dentro del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, con la CAPI, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas y el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas), así como el fondo para el seguro de salud después de la separación del servicio. Las estimaciones presupuestarias se basan en la información más reciente proporcionada por los distintos organismos y en la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados dichos órganos, aplicando las modificaciones oportunas para tener en cuenta cualquier variación en la base del prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Se ha previsto asignar fondos en concepto de contribución para el seguro de los funcionarios jubilados para reflejar el aumento previsto del 5 por ciento de la tasa de cotización.

▶ 3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2024-2025	2024-2025
	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2022-2023)	(ajustados en dólares de los EE.UU)
Departamentos técnicos de la sede	6 784 925	6 943 300
Programas en África	9 494 271	9 715 886
Programas en las Américas	5 785 977	5 921 033
Programas en los Estados Árabes	2 625 544	2 686 829
Programas en Asia y el Pacífico	6 836 449	6 996 026
Programas en Europa y Asia Central	1 731 994	1 772 422
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 865 315	1 908 855
Actividades para los Empleadores	2 887 167	2 954 559
Actividades para los Trabajadores	6 042 336	6 183 376
Total	44 053 978	45 082 286

► 4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados estratégicos, por producto

	Presupuesto ordinario para 2024-2025 (en millones de dólares de los EE. UU.)	%
Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	98,1	100,0
Producto 1.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo	17,4	17,7
Producto 1.2. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo	20,5	20,9
Producto 1.3. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para participar en la labor normativa	16,1	16,4
Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo	29,3	29,9
Producto 1.5. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial	14,9	15,1
Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz	111,2	100,0
Producto 2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes	33,1	29,8
Producto 2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación e influencia en las políticas	35,9	32,3
Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos de relaciones laborales	23,1	20,7
Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo	19,1	17,2

	Presupuesto ordinario para 2024-2025 (en millones de dólares de los EE. UU.)	%
Resultado 3: Empleo pleno y productivo para transiciones justas	111,8	100,0
Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo	26,5	23,7
Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes	41,3	37,0
Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en las zonas rurales	16,1	14,5
Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer programas y servicios de mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones	16,9	15,1
Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover el empleo decente para los jóvenes	10,8	9,7
Resultado 4: Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente	52,0	100,0
Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para crear entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad	13,5	25,9
Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para desarrollar empresas más resilientes, inclusivas y sostenibles en las cadenas de suministro y una conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente	11,4	22,0
Producto 4.3. Mayor apoyo a las empresas —especialmente las mipymes— para lograr el trabajo decente y mejorar la productividad	11,5	22,2
Producto 4.4. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar la transición de las empresas a la economía formal	9,4	18,1
Producto 4.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer una economía social y solidaria sólida y resiliente en pro del trabajo decente	6,2	11,8
Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	44,9	100,0
Producto 5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para diseñar y aplicar un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión	26,7	59,5
Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para fomentar las inversiones y el trabajo decente en la economía del cuidado	9,1	20,2
Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación	9,1	20,3

	Presupuesto ordinario para 2024-2025 (en millones de dólares de los EE. UU.)	%
Resultado 6: Protección en el trabajo para todos	62,4	100,0
Producto 6.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable	20,0	32,1
Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente	14,4	23,0
Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a grupos de trabajadores con alto riesgo de exclusión	9,2	14,7
Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular marcos de migración laboral justos y eficaces	18,8	30,2
Resultado 7: Protección social universal	47,6	100,0
Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas y marcos jurídicos de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género	15,6	32,8
Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida	15,1	31,7
Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros de encauzar la protección social para facilitar transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas	16,9	35,5
Resultado 8: Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	13,9	100,0
Producto 8.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	4,2	30,4
Producto 8.2. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal	2,5	17,8
Producto 8.3. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles	2,8	20,4
Producto 8.4. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro	2,5	18,1
Producto 8.5. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para promover el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis	1,8	13,3