Organización Internacional del Trabajo

GB.341/PFA/1

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023

presentadas por el Director General

Organización Internacional del Trabajo

Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Programa, Presupuesto y Administración **PFA**

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Fecha: 1.º de febrero de 2021
Original: inglés

Primer punto del orden del día

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023
presentadas por el Director General

Para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT, los documentos del Consejo de Administración que se publican antes o después de las reuniones no se imprimen. Solo se imprimen en tiradas limitadas y se distribuyen a los miembros del Consejo de Administración los documentos elaborados durante las reuniones. Todos los documentos del Consejo de Administración pueden consultarse en www.ilo.org/gb.

Prefacio

Las propuestas de Programa y Presupuesto de la OIT para 2022-2023 que les presento a continuación se han concebido con el fin de responder eficazmente a las circunstancias actuales y a los desafíos que se plantean en el mundo del trabajo, pero sin dejar de cumplir los objetivos a más largo plazo que se ha marcado la Organización en cuanto al contenido y la ejecución de sus actividades.

La COVID-19 ha sumido al mundo del trabajo en una crisis devastadora, cuyos efectos se dejarán sentir a lo largo del bienio. La recuperación no significa volver al punto en el que nos encontrábamos antes de la crisis, sino que implica avanzar para construir un futuro del trabajo mejor, como se propugna en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Todo lo que el mundo ha vivido este último año confirma la importancia y la pertinencia de la Declaración y la necesidad de actuar con la máxima urgencia para ponerla en práctica. También es indispensable actuar para hacer realidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, cuyo cumplimiento incumbe a la OIT y sus mandantes en tanto que responsabilidad compartida con los demás integrantes del sistema multilateral.

De hecho, como medida de seguimiento inmediata en el contexto de la celebración del año del centenario, la OIT articuló los resultados en materia de políticas enunciados en su Programa y Presupuesto para 2020-2021 en torno al objetivo explícito de dar aplicación a la Declaración del Centenario. Aunque algunos miembros del Consejo de Administración se han mostrado partidarios de una reestructuración parcial de esos resultados, parece que resulta más conveniente mantener el marco actual. Esta necesaria continuidad no ha sido óbice para la introducción de las modificaciones requeridas con respecto a cada uno de los resultados a fin de que estos resulten plenamente pertinentes y respondan a la situación creada por la pandemia de COVID y también, es de esperar, a la que prevalezca en el periodo posterior a la pandemia. Y, como siempre, el tripartismo —con el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes como aspiración prioritaria— y las normas internacionales del trabajo vertebran todas las esferas de actividad previstas.

Las propuestas de Programa y Presupuesto se fundamentan en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2020. Por consiguiente, se ha puesto especial empeño en reasignar recursos a las dimensiones sustantivas de política destacadas en el Plan a la luz de las repercusiones de la pandemia de COVID-19. Así pues, se propone crear nuevos puestos en la sede en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, la protección social y las estadísticas. También se propone la creación de cinco puestos adicionales en las oficinas exteriores —uno para cada región— en los ámbitos de intervención prioritarios determinados por estas.

La reasignación de recursos prevista es posible gracias a la búsqueda permanente de una mayor eficiencia, la redifinición de los perfiles de los puestos existentes y la reducción de las inversiones institucionales. Estos factores han permitido que en el próximo bienio se puedan reasignar alrededor de 10,44 millones de dólares de los Estados Unidos. Si a ello se suman los recursos generados por los cambios que se han introducido en los cuatro últimos bienios, la transferencia acumulada de recursos para mejorar la prestación de servicios a los mandantes de la OIT asciende a 79,84 millones de dólares de los Estados Unidos desde que asumí el cargo de Director General.

El marco de resultados reforzado y los resultados funcionales modificados que se enuncian en estas propuestas reflejan el empeño constante de la OIT de ofrecer un trabajo de calidad, optimizar los recursos y rendir cuentas en todo momento de su actuación. Además, por la propia naturaleza de las profundas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo y la rapidez con que estas se suceden, la OIT está obligada a innovar en la labor que realiza y a gestionar mejor la difusión de conocimientos. A tal efecto, propongo también la creación de una nueva unidad que se encargue de fomentar la innovación y la difusión de conocimientos en toda la Organización; se trata de una inversión importante y necesaria.

Al mismo tiempo, es fundamental que la labor que lleva a cabo la OIT se ajuste a las rigurosas normas de conducta e integridad que los Estados Miembros le exigen con todo derecho. Por esta razón, se propone la creación de un puesto a tiempo completo de funcionario encargado de las cuestiones de ética.

El presupuesto propuesto para ejecutar el Programa para 2022-2023 es de 790 640 000 dólares constantes de los Estados Unidos, lo que supondrá un aumento nominal de 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos con un incremento de los costos del

1,63 por ciento, y se atiene al principio de la OIT de mantener un presupuesto de crecimiento real cero a largo plazo. Es evidente que las finanzas públicas están exhaustas, sobre todo por los gastos en que han incurrido los gobiernos para mitigar las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la pandemia. En tales circunstancias, se ha hecho todo lo posible por presentar propuestas que satisfagan las necesidades de los Estados Miembros y representen una buena inversión de sus recursos en el objetivo común de construir un futuro con trabajo decente y justicia social para todos.

Tengo el honor de someter las presentes propuestas de Programa y Presupuesto al Consejo de Administración para aprobación, con miras a su adopción final por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021).

1.º de febrero de 2021

Guy Ryder
Director General

Índice

	Página
Prefacio	3
Abreviaturas	7
I. Presentación resumida	9
COVID-19, desarrollo sostenible y el futuro del trabajo	9
Un Programa para una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente	10
Ejecución eficaz del Programa	12
Asignación de recursos	19
II. Resultados en materia de políticas	24
Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	24
Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	29
Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos	33
Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente	38
Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo	42
Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo	47
Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	50
Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos	56
III. Resultados funcionales	60
Resultado A: Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente	60
Resultado B: Mejora del liderazgo y de la gobernanza	62
Resultado C: Uso optimizado de los recursos	65
IV. Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2022-2023	68
Proyecto de decisión	69

Apéndices

I. Marco de resultados para 2022-2023	70
II. Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados de políticas previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023	89
III. Registro estratégico de riesgos de la OIT	94

Anexos informativos

1. Presupuesto operativo 101
2. Detalles de los aumentos de los costos 110
3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario 118
4. Atribución de recursos a los resultados en materia de políticas, por departamento y por programa en el terreno 119

Abreviaturas

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AMOPI	Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
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
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SNUD	sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo
SST	seguridad y salud en el trabajo
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

I. Presentación resumida

1. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 se presentan en un momento en que el mundo del trabajo atraviesa una crisis sin precedentes y la pandemia de COVID-19, que no cesa, proyecta gran incertidumbre sobre las perspectivas sociales y económicas mundiales. En su conjunto, estas propuestas tienen por objeto apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros de la OIT destinados a impulsar una recuperación centrada en las personas e inspirada por la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo y consolidar el liderazgo que ejerce la OIT en la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Las propuestas dan así cumplimiento a las aspiraciones enunciadas en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 [1].

2. En la presente sección se describen de forma sucinta los rasgos esenciales que caracterizan el contexto externo e institucional en el que se enmarcan las propuestas de Programa y Presupuesto, y se presentan los ejes principales de estas propuestas, que combinan la continuidad con la necesidad de adaptar las actividades de la OIT para dar respuesta a las nuevas demandas que ha generado la crisis. Asimismo, se destacan las medidas que habría que adoptar para garantizar la ejecución eficaz del Programa de la OIT y se explica la distribución de las partidas presupuestarias a las diferentes esferas de trabajo.

COVID-19, desarrollo sostenible y el futuro del trabajo

3. La crisis causada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto, de la manera más cruda, los enormes déficits de trabajo decente que ya existían y los ha agudizado. Además de las trágicas consecuencias que está teniendo para la salud de las personas, la pandemia ha generado costos económicos y sociales de proporciones colosales, y sus efectos perdurarán durante el bienio 2022-2023 y con posterioridad. La necesidad apremiante de atenerse al principio de «reconstruir para mejorar» exige que la OIT no limite sus esfuerzos al restablecimiento de la situación que existía antes de que estallara la crisis provocada por la COVID-19, sino que los concentre en abordar los múltiples desafíos que se planteaban ya de manera evidente en el mundo del trabajo. En la Declaración del Centenario se mencionan explícitamente esos desafíos y se dota a la OIT de una hoja de ruta convenida para lograr un futuro del trabajo mejor, que ya ha concitado el compromiso de los mandantes tripartitos. En medio de la actual crisis, que ha provocado un enorme sufrimiento en todo el mundo, se abre un espacio para el tipo de cambios y mejoras que se defienden en la Declaración del Centenario. Por todo ello, la Declaración es ahora más pertinente que nunca y sus disposiciones deben aplicarse con la máxima urgencia.

4. La pandemia se produjo poco después del llamamiento de los dirigentes mundiales en favor de una «Década de Acción» para acelerar los progresos en la aplicación de la Agenda 2030. En diciembre de 2020, la Asamblea General de las Naciones Unidas exhortó a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD) a que trabajasen con miras a lograr una recuperación sostenible, inclusiva y resiliente centrada en las personas, que tuviera en cuenta las cuestiones de género y respetara los derechos humanos, protegiera el planeta y permitiera alcanzar la prosperidad y la cobertura sanitaria universal para 2030 [2].

5. El objetivo 8 de la Agenda 2030, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, reviste una importancia esencial y, por ello, la OIT tiene la responsabilidad y la oportunidad de aumentar, en el contexto del sistema multilateral, tanto su influencia como su contribución al proceso de recuperación con el fin de garantizar que todos los asociados y las partes interesadas adopten y defiendan los principios y valores que son la piedra angular del mandato de la Organización y de la Declaración del Centenario. En 2022-2023, el SNUD, tras su reforma, estará plenamente operativo, lo que exigirá una presencia activa de la OIT en los mecanismos de coordinación a nivel mundial y regional y en los equipos de las Naciones Unidas en los países, así como una mayor participación de los mandantes de la OIT en estos procesos.

6. La Declaración del Centenario, que propugna un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y ofrece respuestas de orden político y práctico a los desafíos tanto nuevos como persistentes vinculados al trabajo decente, brinda a la OIT una oportunidad decisiva para hacer frente a los

[1] GB.340/PFA/1 (Rev. 1).

[2] A/C.2/75/L.61.

grandes problemas que atenazan actualmente al mundo. La Declaración, refrendada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un instrumento poderoso que puede ayudar a la OIT y sus mandantes a recabar la solidaridad mundial en apoyo de las medidas que es preciso adoptar para construir un mundo del trabajo mejor y para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Un Programa para una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente

7. La labor realizada por la OIT a lo largo de este último año para ayudar a sus Estados Miembros a aliviar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia ha sido bien recibida por los mandantes, y esta experiencia ha resultado instructiva a la hora de elaborar las propuestas de Programa y Presupuesto para el próximo bienio.

8. A este respecto cabe señalar que, de conformidad con el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2020, la Organización se centrará prioritariamente en la puesta en práctica de la Declaración del Centenario en los próximos años. Esto implica que la formulación de los resultados en materia de políticas propuestos para el bienio 2022-2023 debe ajustarse al máximo al mandato establecido en la Declaración del Centenario, como ya se hizo en el bienio anterior. Por consiguiente, se propone estructurar el Programa y Presupuesto para 2022-2023 en torno a los ocho resultados de política del Programa y Presupuesto para 2020-2021, y adaptar cada uno de ellos al contexto generado por la COVID-19. Estos resultados, que comportan los elementos esenciales de una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente, son los siguientes:

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

Conciliar la continuidad con la adaptación al cambio

9. Al formular las propuestas relativas a cada uno de los resultados en materia de políticas se ha tratado de conjugar la continuidad requerida en la aplicación de la Declaración del Centenario y la adaptación necesaria para hacer frente a circunstancias nuevas y muy complicadas. A ese respecto, las propuestas dan cumplimiento al Plan Estratégico de la OIT para 2022–2025 en el que, como cabe recordar, se destaca que, para aplicar las disposiciones de la Declaración del Centenario, la OIT ha de:

- aprovechar las ventajas comparativas consustanciales de la Organización: las normas y el tripartismo;
- afrontar los cambios en el mundo del trabajo;
- atender la necesidad de no dejar a nadie atrás;
- subsanar el déficit mundial de protección social, y
- abordar la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo; y abordar la recuperación mundial de la crisis de la COVID-19.

En el gráfico 1 se exponen sucintamente los principales elementos de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.

10. En la Declaración del Centenario se exhorta a la OIT a que apoye los esfuerzos individuales y colectivos que despliegan los Estados Miembros en tres esferas de actividad a fin de seguir desarrollando un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. Esas esferas, en torno a las cuales se articulan los resultados de política propuestos, son las siguientes:

- el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (resultados 3 y 4);
- el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo de trabajo en transición (resultados 5 y 6), y
- el fortalecimiento de las instituciones del trabajo (resultados 7 y 8).

11. La labor en todas estas esferas de política se sustenta en las dos ventajas comparativas consustanciales de la OIT: el diálogo social y el tripartismo (resultado 1) y las normas internacionales del trabajo (resultado 2). Cada uno de estos dos resultados constituye un fin en sí mismo y un medio para lograr todos los demás resultados. El diálogo social y las consultas con los empleadores y los trabajadores son una condición indispensable para la formulación y aplicación de políticas, leyes y reglamentos eficaces y sostenibles en todas las esferas que abarca el Programa de Trabajo Decente. Por consiguiente, cada resultado de política comprende iniciativas destinadas a desarrollar la capacidad de las organizaciones de interlocutores sociales en las esferas técnicas respectivas. De igual manera, la promoción de la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo actualizadas pertinentes forma parte integrante de todos los resultados y actúa como brújula normativa que orienta todas las actividades de la OIT.

12. Los resultados en materia de políticas son indisociables y sinérgicos, y su aplicación efectiva requiere un trabajo en equipo a nivel de toda la Oficina, una interacción constante con los mandantes tripartitos y sólidas alianzas de colaboración con otras partes interesadas a nivel nacional, regional e internacional.

13. Al mismo tiempo, en los resultados en materia de políticas se tiene en cuenta la necesidad de evolución y de adaptación para hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentarán a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante la crisis y el proceso de recuperación, así como en las transiciones en curso en el mundo del trabajo. Todas las estrategias destinadas a lograr los resultados previstos y los productos correspondientes se han refinado y ajustado a fin de integrar un componente relativo a la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19 y prestar mayor atención a las necesidades de los trabajadores, las empresas y las instituciones y al desarrollo de sus capacidades. A este respecto, cabe señalar que, en el marco del resultado 5 relativo al aprendizaje permanente, se ha añadido un producto consagrado a la digitalización de los sistemas de desarrollo de las competencias.

14. Asimismo, todos los resultados en materia de políticas incorporan un enfoque sectorial más marcado como elemento de la labor de la OIT. Se ha procedido así porque la crisis causada por la COVID-19 no ha tenido el mismo impacto en los distintos sectores económicos y, consecuentemente, se requieren respuestas específicas para cada sector. Por tanto, se ha incluido un nuevo producto en el marco del resultado 2 relativo a las normas internacionales del trabajo con el fin de reforzar la capacidad de los Estados Miembros para aplicar las normas, las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas de ámbito sectorial.

15. Se propone, mediante la redistribución de recursos en el marco de un presupuesto general de crecimiento cero, reforzar las actividades de la OIT en las esferas clave indicadas en el Plan Estratégico. Para ello, se ha previsto crear nuevos puestos en la sede en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo y la protección social, así como en el de las estadísticas. Se propone también crear un puesto adicional en cada una de las cinco regiones en las esferas designadas por las oficinas regionales y que corresponden a las cuestiones que más preocupan a los mandantes: la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la legislación laboral, la economía del trabajo y la igualdad de género.

16. Además, en los resultados en materia de políticas se incorpora un enfoque inclusivo y con perspectiva de género, indispensable para el cumplimiento de los principios de reconstruir para mejorar y no dejar a nadie atrás. La crisis ha puesto al descubierto y ha exacerbado las desigualdades y vulnerabilidades preexistentes en el mundo del trabajo, que han provocado que algunos grupos de trabajadores y empresas se hayan visto especialmente afectados. En vista del peligro real de que la crisis aumente aún más los niveles de desigualdad inaceptablemente elevados, en los resultados en materia de políticas se presta una atención especial a los grupos que podrían encontrar más dificultades para lograr un futuro del trabajo mejor. Entre esos grupos figuran las mujeres, cuya presencia es mayoritaria en los servicios de primera línea y en los sectores más afectados por la crisis; las personas que corren el riesgo de ser objeto de discriminación, como los refugiados, los trabajadores migrantes y los miembros de pueblos indígenas; los pequeños empresarios y los microempresarios y los trabajadores por cuenta propia; los trabajadores ocasionales, temporales o de la economía informal, así como los trabajadores empleados en nuevas modalidades de trabajo, incluida la economía de plataformas digitales; y los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad, que incluso en tiempos normales tienen mayores dificultades para encontrar y conservar un empleo decente.

Responder a la evolución de las demandas

17. Las orientaciones que impartan los órganos de decisión de la Organización determinarán y condicionarán la labor que lleve a cabo la OIT en relación con determinadas cuestiones fundamentales que han sido objeto de un amplio debate.

18. Por lo que respecta a la productividad, en la Declaración del Centenario se exhorta a la OIT a que oriente sus esfuerzos a aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible, y a los Estados Miembros a que, con el apoyo de la OIT, apliquen políticas que aumenten la productividad. En la Memoria que el Director General tenía que haber presentado en la reunión de 2020 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que hubo que posponer, se trataban estas cuestiones, que ahora se examinarán en la 341.ª reunión del Consejo de Administración en el marco de la discusión del punto titulado «El trabajo decente y la productividad». El resultado de las deliberaciones del Consejo de Administración orientará la continuidad de las actividades de la OIT en esta esfera.

19. Asimismo, el Consejo de Administración examina regularmente la labor que lleva a cabo la OIT con respecto a las cadenas mundiales de suministro desde la discusión sobre la cuestión que tuvo lugar en la reunión de 2016 de la Conferencia. En su 341.ª reunión, proseguirá con el examen del informe de la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. A pesar de las divergencias de opinión acerca de las actividades que la OIT debería llevar a cabo en el futuro en esta esfera, esta cuestión suscita un creciente interés del público y de las instancias políticas y ha dado lugar a importantes avances institucionales en otros foros regionales e internacionales. Así pues, la labor de la OIT durante el bienio 2022-2023 dependerá, una vez más, de decisiones políticas que, por el momento, no pueden preverse.

20. Las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo han cobrado enorme relevancia durante la pandemia. Su importancia ya quedó de manifiesto en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada en la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se pide al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La cuestión también se examinará en la 341.ª reunión del Consejo de Administración, y las medidas necesarias para dar seguimiento a las decisiones pertinentes deberán incorporarse en el programa de trabajo para el próximo bienio.

21. A la luz del contexto político en el que se enmarca cada una de las cuestiones a que se ha hecho mención, se reconoce que en las propuestas de Programa y Presupuesto han de tenerse en cuenta la evolución de las necesidades y el consiguiente reajuste de las actividades a lo largo del bienio de conformidad con las decisiones que se adopten al respecto.

Priorizar los resultados mensurables y las contribuciones a los ODS

22. Las propuestas de Programa y Presupuesto constan de un marco completo de resultados en el que se plasma la cadena de resultados que la OIT se propone obtener y los correspondientes indicadores para medir los progresos logrados a nivel de los productos, los resultados y el impacto a más largo plazo (apéndice I). En las notas técnicas detalladas elaboradas por la Oficina con fines de planificación, seguimiento y comunicación de resultados con respecto a los productos se especifican con más detalle los criterios cualitativos que definen los resultados que se espera alcanzar en los países con el apoyo de la OIT. La Oficina seguirá mejorando este marco con miras a incrementar la transparencia y mejorar la rendición de cuentas. Ello incluirá la elaboración, bajo la orientación del Consejo de Administración, de indicadores correspondientes al resultado en materia de políticas 1, relativo al diálogo social y el tripartismo, para medir los progresos alcanzados y determinar las tendencias.

23. Existe una estrecha correspondencia entre los resultados de política propuestos y las metas principales de los ODS. La inclusión en el marco de resultados de los indicadores de los ODS cuyo seguimiento se ha encomendado a la OIT para medir los avances logrados en relación con los resultados previstos y el impacto muestra de manera explícita la contribución de la OIT a la aplicación de la Agenda 2030 (apéndice II).

Ejecución eficaz del Programa

24. El Programa de la OIT para 2022-2023 se ejecutará en un contexto caracterizado por las extraordinarias dificultades que sigue planteando la recuperación de la crisis, lo que a su vez genera enormes expectativas con respecto a la función de liderazgo que ejerce la OIT y a los servicios que esta presta. A fin de garantizar el logro de resultados sostenibles en las esferas de política fundamentales, las actividades que lleve a cabo la OIT deberán:

- estar adaptadas a las características específicas de cada región y país, en respuesta a las necesidades expresadas por los mandantes tripartitos;

- basarse en datos empíricos y conocimientos sustentados en estudios de investigación de calidad y en estadísticas fiables;
- centrarse en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para hacer frente a los desafíos existentes en materia de trabajo decente, y
- verse facilitadas por la continua mejora del funcionamiento de la Organización.

Adaptar el Programa a los contextos regionales y nacionales y a las necesidades de los mandantes

25. Las actividades que llevará a cabo la OIT a nivel regional y nacional seguirán enmarcándose en los objetivos de la Declaración del Centenario y la Agenda 2030, y se adaptarán a los contextos específicos en función de las necesidades de los mandantes, que constan en las conclusiones de las reuniones regionales de la OIT, los respectivos marcos regionales pertinentes y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). El fortalecimiento de la capacidad institucional de los gobiernos y los interlocutores sociales y del diálogo social, así como la promoción de la ratificación y la aplicación de normas internacionales del trabajo actualizadas, serán objetivos comunes de las actividades de la OIT en todas las regiones. Proseguirá la labor de apoyo a los mandantes de la OIT para que colaboren con los mecanismos reformados del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (GNUDS) que actúan a nivel nacional y regional, y para que formen parte de ellos. La OIT también consolidará sus alianzas con las organizaciones regionales y subregionales pertinentes, incluidos los bancos regionales, con miras a aumentar la coherencia de las políticas y lograr resultados con mayor impacto en materia de trabajo decente.

26. En **África**, la crisis económica y del empleo generada por la pandemia ha exacerbado las vulnerabilidades preexistentes y los déficits de trabajo decente, sobre todo en el caso de los jóvenes y del empleo informal, lo que afecta a la supervivencia de las empresas, la cantidad y la calidad de los empleos, el respeto de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. La labor de la OIT en África se centrará en:

- ampliar la cobertura de la protección social e impulsar la protección de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo;
- promover un entorno propicio para las empresas sostenibles y productivas, en particular las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las nuevas empresas en los sectores verdes emergentes, y facilitar las transiciones a la economía formal;
- apoyar la creación de empleos decentes, prestando atención especial a las mujeres y los jóvenes y las economías informales y rurales, mediante el desarrollo de competencias específicas y el aprendizaje permanente, la aplicación de políticas de fomento del empleo y formalización, el desarrollo de la economía digital, y el aumento de las inversiones públicas y privadas con alto coeficiente de empleo;
- fortalecer el diálogo social mejorando la capacidad de los mandantes tripartitos y las instituciones del mercado de trabajo para emprender una recuperación inclusiva y resiliente, así como para impulsar la mejora de las condiciones de trabajo, e
- intensificar las actividades de promoción relacionadas con las normas internacionales del trabajo relativas a la igualdad de género, la migración laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

27. La **región de los Estados Árabes** ya se enfrentaba a condiciones económicas difíciles antes de la pandemia. La volatilidad de los precios del petróleo y la fuerte dependencia de las exportaciones de este producto habían desplomado los resultados económicos y del mercado laboral en algunos países, mientras que muchos otros se veían afectados por conflictos y crisis humanitarias. La crisis generada por la COVID-19 ha acarreado dificultades particulares a los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los refugiados. La labor de la OIT en la región se centrará en:

- fomentar un entorno propicio para empresas sostenibles y más resilientes, y promover políticas nacionales de empleo amplias, con inclusión de estrategias destinadas a apoyar la creación de empleo en los sectores emergentes;
- fomentar la inversión en el desarrollo de las competencias laborales y el aprendizaje permanente para todos los trabajadores, a fin de responder a la evolución de las necesidades del mercado de trabajo;
- ampliar los sistemas de protección social sostenibles y reforzar la aplicación de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, tratando de asegurar a los trabajadores migrantes, los refugiados y otros grupos vulnerables la igualdad de trato y el acceso al trabajo decente, y

- armonizar la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo y acelerar los esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de género y la no discriminación.

28. La contracción económica y los confinamientos impuestos a raíz de la pandemia de COVID-19 han afectado a todos los países de **Asia y el Pacífico**, sobre todo a los que tienen una gran dependencia de la industria manufacturera orientada a la exportación y del turismo, y han entrañado una reducción de los ingresos de las empresas y los trabajadores, muchos de los cuales operan en la economía informal. El gran número de trabajadores migrantes que ha retornado a sus países de origen ha agravado los problemas socioeconómicos. La labor de la OIT en la región, basada en el diálogo social y sus bases normativas, se centrará en:

- fomentar la diversificación de la economía, la integración regional y un crecimiento local inclusivo que genere empleos decentes;
- reforzar las políticas de empleo que conduzcan a la formalización y creen un entorno empresarial propicio;
- fortalecer la protección social y las instituciones del mercado de trabajo a fin de brindar protección eficaz a todos los trabajadores y mejorar los resultados en el mercado de trabajo, prestando particular atención a la cuestión de la violencia y el acoso, la gobernanza de la migración laboral y los refugiados;
- promover el establecimiento de alianzas con los principales agentes y organizaciones del mundo del trabajo y movilizar fondos en apoyo del programa centrado en las personas para una recuperación de la crisis que contribuya a un futuro del trabajo mejor.

29. Los efectos de la pandemia en **Europa y Asia Central** han puesto de manifiesto la necesidad de encontrar soluciones a problemas generalizados relacionados con el trabajo decente, como el desempleo juvenil, la falta de igualdad de género, el trabajo infantil, las condiciones de trabajo deficientes y la falta de integración socioeconómica de los grupos en situación vulnerable, como los migrantes, los refugiados y los trabajadores de edad. En algunos países, la crisis ha puesto de relieve las consecuencias negativas de carencias tecnológicas que merman la productividad, la competitividad y el rendimiento económico, en particular en los países de ingresos medios y bajos. La labor de la OIT en la región se centrará en:

- promover la elaboración de políticas macroeconómicas y de protección social inclusivas, centradas en las personas y que fomenten el empleo, mediante la utilización de las mejores herramientas estadísticas disponibles y la realización de nuevas inversiones en el sector de la economía del cuidado y en la protección de los derechos de los trabajadores de este sector;
- fortalecer las instituciones del trabajo, en particular los servicios públicos de empleo y la inspección del trabajo, para atender a los grupos de población que se encuentran en las situaciones más vulnerables;
- hacer frente a los desafíos y aprovechar las oportunidades que se derivan de las tendencias del futuro del trabajo, entre otras el teletrabajo, las modalidades de trabajo flexibles, las políticas relativas al cuidado y las licencias, el trabajo a distancia y el trabajo compartido, y
- elaborar medidas que permitan mejorar la seguridad y salud en el trabajo y promover transiciones justas hacia la sostenibilidad ambiental, la formalidad, el aprendizaje permanente y el perfeccionamiento de las competencias y el reciclaje profesional.

30. La contracción económica y la crisis del mercado de trabajo generadas por la pandemia de COVID-19 en **América Latina y el Caribe** han hecho patente la urgente necesidad de abordar problemas estructurales como la desigualdad, la informalidad y la debilidad de las instituciones y los sistemas de protección social. La labor de la OIT en la región se centrará en:

- facilitar la transición de la economía informal a la economía formal mediante la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles que fomente el crecimiento de la productividad y el trabajo decente, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, así como a través de la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo, dirigidas especialmente a los trabajadores jóvenes y a los sectores más afectados por la crisis;
- desarrollar el aprendizaje permanente y mejorar las competencias laborales para aprovechar las oportunidades creadas por el progreso tecnológico y la digitalización, en particular en los sectores que favorecen una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental, especialmente en los países del Caribe más vulnerables al cambio climático;
- integrar la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en los marcos de desarrollo y los protocolos

sectoriales y fortalecer los sistemas de protección social sostenibles, y

- promover el respeto de los derechos de los trabajadores en consonancia con las normas internacionales del trabajo, prestando especial atención a las personas en situación vulnerable, y centrando los esfuerzos en la lucha contra los efectos de la crisis en el trabajo infantil, la facilitación de una reglamentación adecuada del teletrabajo y del trabajo en plataformas, el apoyo a los pueblos indígenas y la integración socioeconómica de los migrantes y los refugiados, y la elaboración de medidas en favor de la igualdad de género y la igualdad de remuneración, dirigidas especialmente al sector de la economía del cuidado.

Consolidar las actividades de investigación, estadísticas y gestión del conocimiento

31. Es esencial efectuar una labor de investigación y estadística rigurosa y pertinente para proporcionar a los mandantes de la OIT un asesoramiento sobre políticas con base empírica, reforzar su capacidad de formular políticas eficaces y aumentar la influencia de la OIT para definir políticas nacionales, regionales e internacionales que permitan llevar a la práctica la Declaración del Centenario y la Agenda 2030. En este bienio, será prioritario satisfacer mejor las necesidades de conocimientos de los mandantes y fortalecer la función de la OIT como centro mundial de excelencia en el conocimiento del mundo del trabajo. La OIT movilizará sus capacidades de investigación y estadística y, con este fin, aplicará los enfoques y herramientas más recientes en materia de gestión del conocimiento.

32. Para impulsar el Programa de Trabajo Decente y el enfoque centrado en las personas propugnado en la Declaración del Centenario, la OIT seguirá fortaleciendo su capacidad de investigación básica y aplicada. En particular, se dedicarán especiales esfuerzos a obtener pruebas y comprender la importancia del enfoque centrado en las personas inscrito en la Declaración del Centenario con objeto de impulsar una recuperación económica y social inclusiva y sostenible después de la pandemia de COVID-19, así como a promover el modelo de desarrollo sostenible establecido en la Agenda 2030. La OIT aprovechará los conocimientos generales y especializados de sus mandantes tripartitos en la concepción y ejecución de estudios de investigación, en especial en temas de importancia prioritaria, como la promoción del aumento de la productividad mediante el trabajo decente y las novedades relativas a las cadenas de suministro mundiales y nacionales. En ese marco, el Departamento de Investigaciones trabajará en estrecha cooperación con las oficinas de la OIT en las regiones y otros departamentos técnicos de la sede, así como con instituciones de investigación de todo el mundo y otras instituciones multilaterales.

33. La OIT tratará de aumentar el alcance y el impacto de las publicaciones de referencia, los informes importantes y otros productos del conocimiento desarrollando sistemáticamente productos del conocimiento y programas de formación derivados para darlos a conocer a los principales destinatarios y a los mandantes y facilitar su utilización. Se seguirá avanzando en la adopción de un enfoque común para los informes de referencia a fin de aprovechar al máximo las capacidades de la Oficina, optimizar los recursos disponibles para cada informe y lograr un mayor impacto en los mandantes y otras partes interesadas.

34. Los productos del conocimiento se sustentarán en una base de datos estadísticos sólida y ampliada constituida mediante la prestación continua de asistencia técnica y el desarrollo de la capacidad estadística, que posibilitan la producción oportuna de estadísticas de calidad a nivel de los países. La OIT seguirá innovando en la utilización de metodologías de predicción inmediata y de fuentes no tradicionales para complementar las estadísticas oficiales. El establecimiento de alianzas más estrechas con otros organismos contribuirá a que se disponga de datos sobre trabajo decente fiables y actualizados. Se seguirá desarrollando ILOSTAT para mejorar su accesibilidad, enriquecer su contenido y facilitar y ampliar su difusión.

35. Será fundamental redoblar esfuerzos para fortalecer la función de gestión del conocimiento de la OIT con objeto de mejorar el intercambio de conocimientos, la colaboración dentro de la Oficina, la divulgación de conocimientos y su utilización por los mandantes y las principales partes interesadas. Se dará prioridad al fomento de formas de trabajo más cooperativas para aplicar enfoques de política integrados, al despliegue de sistemas en toda la Oficina para mejorar la gestión de datos y contenidos y la búsqueda de conocimiento, y a la mejora del intercambio de conocimientos a nivel interno y externo. Paralelamente, se fomentará la adopción de formas de trabajo innovadoras (desde el mayor recurso a redes de colaboración remotas o distribuidas a la externalización abierta de trabajos de investigación y la utilización de métodos de prospectiva) e innovaciones tecnológicas, como el almacenamiento y la extracción de datos, la visualización de datos y la elaboración de cuadros interactivos para consolidar el liderazgo y la influencia de la OIT en los debates sobre el futuro del trabajo. En

el párrafo 46 se ofrece información más detallada acerca de estas posibilidades.

Fortalecer la capacidad de los mandantes de la OIT

36. Será crucial seguir mejorando el propio desempeño de la OIT a la hora de ayudar a desarrollar las capacidades de sus mandantes tripartitos para instaurar procesos participativos que tengan por finalidad reconstruir para mejorar después de la crisis de la COVID-19 y dar cumplimiento a la Agenda 2030.

37. La labor de la Organización se seguirá articulando en torno a las esferas de resultados de la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2019. El desarrollo de la capacidad técnica en todas las dimensiones sustantivas de política del Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y las esferas de resultados del Programa y Presupuesto para 2022-2023 se basará en el carácter esencial de los instrumentos normativos de la OIT y el tripartismo. Se pondrá el acento en apoyar la transición a un mundo del trabajo mejor y más ecológico, en el que se atiendan los desafíos y se aprovechen las oportunidades resultantes de la aceleración de las tendencias del futuro del trabajo, como la digitalización y el teletrabajo. El aumento de la resiliencia de las organizaciones de interlocutores sociales y de las administraciones del trabajo será una prioridad clave en lo referente al desarrollo de la capacidad durante el bienio.

38. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín cumplirá un papel central en la ejecución de la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad a nivel individual, institucional y del sistema, mediante un incremento de las actividades de extensión para los mandantes de la OIT y las instituciones de formación asociadas a escala nacional y regional. Ante la rapidez de los cambios, el Centro de Turín movilizará sus conocimientos especializados en el marco de un nuevo modelo de prestación de servicios que combine formación, asesoramiento técnico, desarrollo multimedia, intercambio de conocimientos y diálogo.

39. Basándose en lo aprendido a raíz del desarrollo de las modalidades de capacitación virtuales y a distancia en 2020–2021, el Centro procurará seguir adaptando su modelo operativo a las nuevas realidades mediante un enfoque innovador del desarrollo de la capacidad y la elaboración acelerada de programas de capacitación institucional y sistémica a distancia y combinados para complementar la formación presencial individual. Los esfuerzos se centrarán en la innovación en el aprendizaje, el aprendizaje digital y la colaboración digital a través de aplicaciones de realidad virtual y laboratorios de innovación.

Asegurar la mejora continua del desempeño institucional

40. La OIT proseguirá su trayectoria de mejora continua de su desempeño institucional. Los tres resultados funcionales se han modificado considerablemente con miras a aumentar la influencia y el liderazgo de la Organización y optimizar el uso de los recursos, a fin de prestar mayor apoyo a la ejecución efectiva y eficiente de su mandato y dar las garantías necesarias en materia de control, transparencia y rendición de cuentas. Los resultados funcionales revisados se organizan de la siguiente forma:

A. Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente;

B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza;

C. Uso optimizado de los recursos.

41. Para afirmar la posición de la OIT como institución de referencia en temas relacionados con el mundo del trabajo, se deberán seguir fortaleciendo las capacidades de gestión de la labor estadística y de investigación, fomentar una cultura efectiva de generación y divulgación de conocimientos, y consolidar al mismo tiempo las alianzas para que el programa y la labor de la OIT sean aceptados más ampliamente (resultado funcional A).

42. Para liderar una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente, la OIT deberá aprovechar todas las posibilidades que ofrece el tripartismo de construir consensos y formular respuestas de política efectivas a nivel mundial y nacional (resultado funcional B). La Oficina procurará que sus Miembros tengan una amplia participación en procesos eficaces e inclusivos destinados a la toma de decisiones y la definición de las prioridades de la Organización mediante la aplicación de un enfoque estratégico con respecto al establecimiento del orden del día del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, al tiempo que fortalecerá las funciones de evaluación, rendición de cuentas y control.

43. A nivel de los países, se pondrá el acento en la planificación y programación estratégicas y efectivas con arreglo a los principios de gestión basada en los resultados, de manera que todos los PTDP tengan en cuenta las necesidades específicas de los países, estén bajo la dirección y responsabilidad de los mandantes tripartitos y se basen en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y contribuyan a ellos.

44. A fin de optimizar la utilización de los recursos, la Oficina seguirá desarrollando sistemas y políticas para continuar mejorando la gestión basada en los resultados y asegurar la rendición de cuentas en materia financiera, la innovación en los procesos institucionales, la transparencia y la aplicación de los principios de economía, eficacia y eficiencia. La Oficina dedicará sus esfuerzos e inversiones a mejorar la infraestructura física y digital para garantizar la continuidad de las actividades institucionales y condiciones de trabajo seguras y saludables, así como a aumentar la diversidad, las competencias y las capacidades del personal de la OIT (resultado funcional C).

45. El bienio 2022–2023 podría ser excepcionalmente volátil e incierto. Los mayores factores de riesgo pueden derivarse de los efectos de la pandemia de COVID-19 en la financiación del trabajo decente y en la cooperación internacional, del incierto compromiso respecto del multilateralismo y los valores que este representa, y del peligro de los ciberataques y la ciberdelincuencia (apéndice III). En consecuencia, la OIT seguirá desarrollando sistemas y actitudes innovadores para que su personal responda con agilidad y flexibilidad a las amenazas resultantes de esos riesgos.

46. Esos tres resultados funcionales, junto con la necesidad de fortalecer la gestión del conocimiento (véase el párrafo 35), reflejan las principales prioridades institucionales en las que debe invertir la Organización para cumplir con éxito las aspiraciones de la Declaración del Centenario y lograr el impacto previsto respecto de cada uno de los resultados en materia de políticas. Por consiguiente, se propone establecer una nueva unidad para impulsar el conocimiento y la innovación en la Oficina a fin de prepararla para asumir los desafíos a los que se enfrenta la Organización. La unidad trabajará en estrecha colaboración con el Centro de Turín para desarrollar el nuevo modelo de prestación de servicios.

47. Las áreas de acción prioritaria de la unidad serán las siguientes:

- **Fomentar una cultura de colaboración e innovación** introduciendo principios, prácticas y comportamientos que posibiliten y promuevan formas de trabajo conjunto más eficaces y la participación activa del personal en la búsqueda de una mejora continua y en la puesta a prueba de nuevos enfoques.
- **Impulsar una mejor gestión de datos y contenidos** para facilitar un acceso sencillo y efectivo a diversos tipos de información, datos y documentos mediante sistemas aplicados en toda la Oficina que favorezcan el intercambio de conocimientos y la colaboración.
- **Impulsar el intercambio de conocimientos** tanto interno como externo para que los conocimientos generados por la OIT tengan el mayor impacto posible.
- **Desarrollar las capacidades institucionales** de gestión del conocimiento e innovación para seguir perfeccionando las herramientas, destrezas y competencias necesarias en materia de colaboración, intercambio de conocimientos e innovación.
- **Facilitar la formulación e implementación de políticas, productos y servicios innovadores** para responder mejor a las necesidades de los mandantes y optimizar la calidad de los servicios y la eficiencia de los procesos en lo referente al asesoramiento técnico y los mecanismos de ejecución.

48. La creación de esta unidad aportará conocimientos especializados sobre diversas metodologías de gestión de la innovación, el cambio y el conocimiento y dotará a la Oficina de recursos especializados internos para impulsar el desarrollo y la implementación de mejoras en las actividades, el asesoramiento sobre políticas, los productos del conocimiento y la prestación de servicios a los mandantes.

▶ **Gráfico 1. resumen de los elementos contenidos en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023**

Asignación de recursos

Presupuesto ordinario

49. Las propuestas de presupuesto reflejan los continuos esfuerzos desplegados por la Oficina a fin de mejorar la eficiencia y la eficacia de todas sus operaciones y poder así redistribuir sus recursos para responder a las nuevas necesidades y las principales prioridades de la Organización.

50. El presupuesto ordinario propuesto para 2022-2023, como se muestra en el cuadro 1, asciende a 790,64 millones de dólares de los Estados Unidos: es decir, se trata de un presupuesto de crecimiento real cero que se mantiene al mismo nivel en dólares constantes de los Estados Unidos que el presupuesto aprobado para 2020-2021. El presente presupuesto se ha elaborado teniendo debidamente en cuenta las dificultades financieras a las que siguen enfrentándose numerosos Estados Miembros.

▶ **Cuadro 1. Presupuesto estratégico, por partidas**

	Presupuesto estratégico para 2020-2021 (en dólares EE.UU.) *	**Presupuesto estratégico para 2022-2023** (en dólares constantes EE.UU. de 2020-2021)	**Presupuesto estratégico para 2022-2023** (ajustado en dólares EE.UU.)
Parte I. Presupuesto corriente			
A. Órganos rectores	**50 267 588**	**49 864 567**	**50 229 701**
B. Resultados en materia de políticas	**626 425 218**	**631 197 289**	**642 639 654**
C. Servicios de gestión	**61 418 750**	**60 878 294**	**60 990 518**
D. Otras asignaciones presupuestarias	**42 430 168**	**42 430 168**	**43 472 457**
Ajuste por movimientos de personal	-6 303 318	-6 303 318	-6 409 110
Total Parte I	**774 238 406**	**778 067 000**	**790 923 220**
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones			
Total (Partes I-III)	**775 113 406**	**778 942 000**	**791 798 220**
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	15 526 594	11 698 000	11 750 700
Total (Partes I-IV)	**790 640 000**	**790 640 000**	**803 548 920**

* 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. Para facilitar la comparación con las cifras de 2022-2023, se ha actualizado la presentación del presupuesto de 2020-2021 a fin de tener en cuenta: *a)* la revaluación del presupuesto reajustado calculado al tipo de cambio presupuestario de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos; *b)* la financiación del sistema de coordinadores residentes del GNUDS con los ahorros derivados de una mayor eficiencia y de las reducciones del programa de trabajo en la parte I del presupuesto.

51. En este contexto presupuestario de crecimiento real cero para 2022-2023, se ha conseguido hacer acopio de recursos por un monto total de 10,44 millones de dólares de los Estados Unidos para su posterior reasignación gracias a la adopción de las siguientes medidas:

- la reducción de los costos en concepto de viajes y reuniones debido a un mayor uso de la tecnología de la información;
- la redifinición de los perfiles de los puestos técnicos y la reducción del número de puestos administrativos aprovechando las vacantes y jubilaciones previstas;
- la utilización más eficaz y eficiente de los recursos distintos de los de personal, y
- la reasignación de 3,8 millones de dólares de los Estados Unidos, inicialmente destinados a la partida de inversiones institucionales (parte IV), para financiar el programa de trabajo (parte I).

52. Así pues, se mantiene el enfoque aplicado en los últimos bienios de introducir métodos nuevos y más eficaces para la prestación de servicios. Sumados a los recursos acumulados totales que se han reasignado en los cuatro últimos bienios, cifrados en 69,4 millones de dólares de los Estados Unidos, el total de recursos reasignados asciende ahora a 79,84 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa casi el 10 por ciento del presupuesto ordinario propuesto para 2022-2023.

53. Se propone repartir el monto de 10,44 millones de dólares de los Estados Unidos reasignándolo a los fines siguientes:

- 3,27 millones de dólares de los Estados Unidos para la creación de ocho nuevos puestos técnicos, tres en la sede y uno en cada una de las cinco regiones;
- 4,57 millones de dólares de los Estados Unidos para saldar en su totalidad la contribución de la OIT al sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas para 2022-2023;
- 2,24 millones de dólares de los Estados Unidos para la creación de una nueva unidad encargada de la innovación y la gestión de los conocimientos, y
- 0,36 millones de dólares de los Estados Unidos para la creación de un puesto a tiempo completo de un funcionario encargado de las cuestiones de ética, conforme a la recomendación formulada por la Dependencia Común de Inspección (DCI) del sistema de las Naciones Unidas.

54. En general, las propuestas de presupuesto contemplan un mayor volumen de reasignación de recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios técnicos de primera línea en la sede y en las regiones. Las asignaciones destinadas a los resultados en materia de políticas han aumentado en 4,77 millones de dólares de los Estados Unidos en valores constantes de 2020-2121, mientras que las asignaciones para el apoyo administrativo y de gestión se han reducido en 1,54 millones de dólares de los Estados Unidos. Asimismo, se prevé un aumento de 2,02 millones de dólares de los Estados Unidos en las asignaciones destinadas a los programas regionales.

Inversiones institucionales

Fondo de Construcciones y Alojamiento

55. Se propone invertir 7,2 millones de dólares de los Estados Unidos en el Fondo de Construcciones y Alojamiento, de conformidad con la estrategia adoptada por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión (marzo de 2011) [3] para la financiación de tareas de mantenimiento y obras de renovación de los edificios de la OIT. Esta asignación representa el 1 por ciento del valor asegurado de los edificios.

Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información

56. Al refrendar la Estrategia de la Tecnología de la Información 2018-2021, el Consejo de Administración apoyó, en principio, la reactivación del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, establecido originalmente en 2000, con una asignación bienal orientativa de 9 millones de dólares de los Estados Unidos [4]. La cuantía exacta de la asignación debía determinarse en el contexto de las discusiones sobre futuros programas y presupuestos y en función de la evolución de las necesidades, a fin de garantizar la disponibilidad de recursos de un bienio a otro.

57. La actual pandemia ha puesto de manifiesto que es fundamental para la Oficina contar con sistemas de la tecnología sólidos, actualizados y seguros para seguir cumpliendo sus funciones de manera eficaz. Se propone financiar dos proyectos aplazados desde el bienio anterior, cuyo costo total asciende a 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos, a saber:

[3] GB.310/PV, párr. 139.

[4] GB.331/PV, párr. 798.

- la sustitución del programa informático de la Intranet, herramienta esencial para la comunicación eficaz a nivel de toda la Oficina, y
- la puesta en marcha del sistema electrónico de gestión de documentos (ERMS), que constituye un método eficiente a escala de toda la Organización que permite almacenar, reunir y compartir todos los tipos de información recopilados por la Oficina.

Aumento de los costos

58. Se propone mantener, en valor real, el nivel del presupuesto de 2020-2021. Al igual que en los bienios anteriores, el nivel del presupuesto se ha analizado en el contexto del actual entorno económico internacional con el fin de asegurar que la inflación, las fluctuaciones del tipo de cambio y cualesquiera otros tipos de factores se tengan en cuenta en la presupuestación a fin de mantener la capacidad de la Organización para ejecutar su programa de trabajo aprobado. Se han considerado de forma particular los costos en las oficinas exteriores y su evolución, ya que la tasa de inflación varía significativamente de una región a otra y dentro de las regiones. Sobre la base de este análisis, se requiere un aumento nominal de 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos para mantener, en valor real, el nivel del presupuesto de 2020-2021, lo que representa un aumento del 1,63 por ciento en todo el bienio. Los factores de costos se describen con más detalle en el anexo informativo 2.

Enfoque presupuestario integrado y orientado al logro de resultados

59. Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 se financiarán con cargo a los recursos del presupuesto ordinario aprobado y a los recursos de las contribuciones voluntarias estimadas de los asociados para el desarrollo. En el cuadro 2 se especifican los recursos totales —ordinarios y extrapresupuestarios— asignados a cada uno de los resultados en materia de políticas. Se han incrementado las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario para los ocho resultados en materia de políticas. Los recursos atribuidos a cada uno de estos resultados comprenden las aportaciones de todos los departamentos de la Cartera de Políticas y de todas las regiones. Por consiguiente, los recursos asignados a un resultado específico en el presupuesto estratégico son superiores a los recursos asignados en el presupuesto operativo a a cada una de las unidades técnicas responsables. En el anexo informativo 4 se proporciona información adicional sobre las contribuciones de cada departamento y programa de las oficinas exteriores al logro de los ocho resultados en materia de políticas.

60. Las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario se complementarán con los recursos extrapresupuestarios aportados por los asociados para el desarrollo. Según las estimaciones presentadas en el cuadro 2, se prevé un gasto estimado de 520 millones de dólares de los Estados Unidos en recursos extrapresupuestarios y 30 millones de dólares de los Estados Unidos procedentes de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). Estas estimaciones se han calculado sobre la base de los gastos realizados en años anteriores y las contribuciones futuras confirmadas o previstas de los asociados para el desarrollo. El aumento de los gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios, estimado en 50 millones de dólares de los Estados Unidos en comparación con 2020-2021, se debe principalmente al incremento del nivel de las contribuciones voluntarias en los últimos años y a los saldos acumulados, que seguirán estando disponibles en 2022-2023.

61. Se prevén aumentos significativos en las previsiones de los gastos extrapresupuestarios para los resultados 1, 2, 5, 7 y 8, y una pequeña disminución para los resultados 3, 4 y 6.

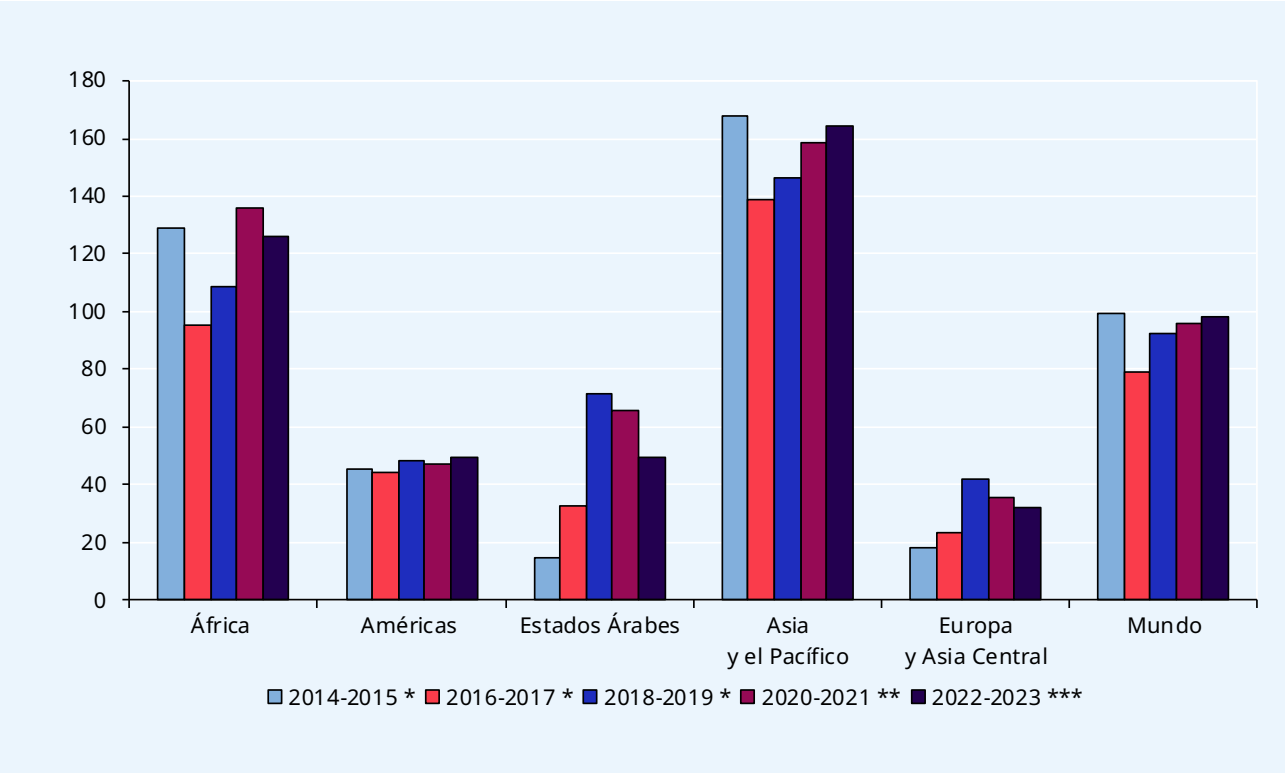
▶ **Cuadro 2. Marco estratégico, total de recursos para 2020-2021 y para 2022-2023**
(en millones de dólares de los Estados Unidos)

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2020-2021 *	Gastos extrapresu-puestarios estimados 2020-2021	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2020-2021	Presupuesto ordinario 2022-2023	Gastos extrapresu-puestarios estimados 2022-2023	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2022-2023
Resultado 1: Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	102,1	11,0		102,7	20,8	
Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	56,9	11,0		57,2	15,6	
Resultado 3: Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos	69,7	127,0		70,1	109,2	
Resultado 4: Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente	48,9	56,0		49,2	55,0	
Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo	41,8	45,0		42,1	64,6	
Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo	40,8	35,0		41,0	30,0	
Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	95,0	147,0		95,5	172,8	
Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos	42,7	38,0		43,0	52,0	
Subtotal (resultados en materia de políticas)	***497,9***	***470,0***	***30,0***	***500,8***	***520,0***	***30,0***
Servicios de apoyo	128,5			130,4		
TOTAL	**626,4**	**470,0**	**30,0**	**631,2**	**520,0**	**30,0**

* Para facilitar la comparación con las cifras de 2022-2023, se ha actualizado la presentación del presupuesto de 2020-2021 a fin de tener en cuenta: *a)* la revaluación del presupuesto reajustado calculado al tipo de cambio presupuestario de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos; *b)* la financiación del sistema de coordinadores residentes del GNUDS con los ahorros derivados de una mayor eficiencia y de las reducciones del programa de trabajo en la parte I del presupuesto. Además, la partida correspondiente a los servicios de apoyo para 2022-2023 incluye el presupuesto propuesto para la Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento.

62. En el gráfico 2 se presentan los gastos extrapresupuestarios estimados, desglosados por región. Se prevé que tales gastos aumenten para todas las regiones en 2022-2023, con la excepción de la región de los Estados Árabes, en la que, tras haber alcanzado en los últimos años niveles excepcionales debido a la crisis de los refugiados, se espera una vuelta a la normalidad.

▶ **Gráfico 2. Gastos extrapresupuestarios reales y estimados, desglosados por región, bienios anteriores y 2022-2023** (en millones de dólares de los Estados Unidos)



* Gastos reales. * Gastos reales para 2020 a 4 de enero de 2021 y gastos estimados para 2021. *** Gastos estimados.

63. La Oficina procurará 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. Aplicará un enfoque proactivo con respecto al establecimiento de alianzas y la financiación sobre la base de los logros que se espera obtener en el marco de cada resultado en materia de políticas, de conformidad con la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2020.

64. En el contexto de la reforma del SNUD y de las modalidades de financiación, la Oficina trabajará en estrecha colaboración con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo y los mandantes tripartitos de la OIT con miras a mejorar el acceso a los recursos extrapresupuestarios que se destinarán al logro de los resultados en materia de políticas.

II. Resultados en materia de políticas

65. En esta sección se presentan los ocho resultados en materia de políticas. En cada uno de ellos, se indican los desafíos persistentes y las nuevas necesidades y oportunidades que han surgido; el eje de la labor de la OIT en 2022-2023, y los productos que se ofrecerán para 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 previstos en materia de políticas y los ODS.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

66. Sigue siendo fundamental contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, democráticas, independientes y representativas, con administraciones del trabajo eficaces y dotadas de recursos suficientes, y con instituciones y procesos de diálogo social sólidos e inclusivos, especialmente en tiempos de crisis y recuperación. Estas instituciones son el fundamento de la gobernanza del mercado de trabajo, su existencia es una condición indispensable para la justicia social y constituyen un pilar para la ejecución del programa y el mandato globales de la OIT. El diálogo social en todas sus formas es decisivo para asegurar la coherencia de las políticas y una gestión eficaz de la crisis y la resiliencia; es asimismo un instrumento de gobernanza clave para afrontar y gestionar las transformaciones del mundo del trabajo. Sin embargo, estas transformaciones también plantean dificultades para el diálogo social, sus actores representativos y otras instituciones y procesos relacionados con el mercado de trabajo.

67. Las medidas adoptadas para responder a la pandemia de COVID-19 han puesto de manifiesto el valor indiscutible del diálogo social a todos los niveles y su capacidad para aportar soluciones inmediatas, inclusivas y eficaces en materia de políticas. Gracias al carácter representativo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha sido posible abordar la situación a nivel de toda la economía en su conjunto y actuar con rapidez. Al mismo tiempo, en numerosos países, los efectos de la crisis, incluidas las medidas de confinamiento, han limitado drásticamente la operatividad y la resiliencia de las organizaciones de interlocutores sociales, así como su capacidad para prestar servicios a sus miembros e influir en la formulación de políticas. Además, las restricciones impuestas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores siguen impregnando y debilitando el diálogo social en muchos países, lo que obstaculiza la aplicación de estrategias de recuperación eficaces e inclusivas.

Prioridades de la OIT para 2022-2023

68. En el contexto actual, la OIT seguirá haciendo especial hincapié en el fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para concebir soluciones con visión de futuro que les permitan proseguir y mejorar sus actividades de representación, liderazgo y sensibilización, y renovar al mismo tiempo sus estrategias de afiliación y sus mecanismos de prestación y suministro de servicios, así como incrementar su influencia en la elaboración y la promoción de políticas.

69. La cooperación con los gobiernos se centrará en el desarrollo de marcos jurídicos e institucionales que permitan a todas las partes participar eficazmente en todas las formas de diálogo social, así como en la creación de sistemas de administración del trabajo sólidos y dotados de recursos suficientes, que son esenciales para garantizar la buena gobernanza del mercado de trabajo, el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, las buenas relaciones en el lugar de trabajo y la formulación de políticas basadas en datos empíricos. Se intensificarán los esfuerzos para crear servicios de inspección del trabajo modernos, innovadores, competentes y con enfoque estratégico, capaces de contribuir al buen funcionamiento de los mercados de trabajo mediante la integración de las funciones —interdependientes y complementarias— de asesoramiento y de información paralelamente a la aplicación de las disposiciones jurídicas relativas a la protección de los trabajadores.

70. La OIT seguirá apoyando la participación y la labor de promoción de sus mandantes en los foros nacionales, regionales e internacionales y en el

sistema multilateral en su conjunto con el fin de mostrar el valor que el tripartismo y el diálogo social aportan al fortalecimiento de las instituciones, la formulación de políticas y la mejora de las relaciones en el lugar de trabajo. En el marco de la reforma del SNUD y de la década de acción de las Naciones Unidas (2020-2030), las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo reforzarán la capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales para promover y apoyar soluciones más inteligentes que contribuyan a la consecución de los ODS relacionados con el trabajo decente y a la movilización de más recursos a nivel regional y nacional.

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

71. Las organizaciones empresariales y de empleadores han desempeñado una función decisiva a la hora de ayudar a las empresas a hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la crisis provocada por la COVID-19. Al mismo tiempo, estas organizaciones también se han visto obligadas a replantearse el valor añadido que pueden aportar a sus miembros, a mejorar su resiliencia y sus estrategias de retención de miembros, a adaptar sus ofertas de prestación de servicios y a incrementar su capacidad de influir en las políticas. Gracias al apoyo de la OIT, las organizaciones empresariales y de empleadores podrán generar economías de escala mediante la adaptación de enfoques mundiales de eficacia probada a los ámbitos mencionados, lo que les permitirá aplicar soluciones eficaces en función de los costos y reproducibles e intercambiar conocimientos. Se hará un mayor uso de los medios digitales para ayudar a estas organizaciones a fortalecer la participación de sus miembros, la recopilación y el análisis de datos, la labor de investigación y el liderazgo ideológico. Se requerirán esfuerzos adicionales para ayudar a estas organizaciones a orientar a la comunidad empresarial en la gestión de los cambios transformadores que experimenta el mundo del trabajo y promover el crecimiento de la productividad y la creación de un entorno propicio a las empresas sostenibles, entre otras cosas mediante la representación eficaz de los intereses tanto de las empresas nacionales como de los inversores extranjeros. La mejora de la coordinación y la colaboración con otras organizaciones empresariales redundará en beneficio de la eficacia y la pertinencia de las organizaciones empresariales y de empleadores y contribuirá a una mayor integración y unificación de la representación del sector privado.

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

- aumenten su resiliencia organizativa frente a las perturbaciones internas y externas y a las realidades cambiantes mediante la adecuación y el fortalecimiento de sus estructuras de recursos, así como mediante el establecimiento de procesos de mitigación y gestión de riesgos y la elaboración de planes estratégicos y de continuidad de las actividades y modelos de gobernanza basados en la diversidad y la inclusión;
- elaboren estrategias para ampliar y conservar el número de miembros aplicando enfoques innovadores que permitan reforzar y ampliar su capacidad de representación, en particular en los sectores o empresas en los que están insuficientemente representadas;
- desarrollen servicios digitales, redimensionables y sostenibles para los miembros actuales y futuros, en particular en tiempos de crisis y recuperación;
- refuercen su capacidad de análisis para atender las necesidades de las empresas impulsando la labor de promoción sobre la base de datos empíricos, en el marco de un diálogo eficaz en materia de políticas, y fortalezcan su capacidad institucional para que puedan participar en el diálogo social y en los procesos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas;
- mejoren sus capacidades individuales e institucionales para ejercer un liderazgo empresarial sobre la base de una comunicación eficaz, una representación coordinada y unificada del sector privado y el establecimiento de diversas asociaciones y alianzas, que incluyan también a los actores de la economía informal y las nuevas modalidades empresariales.

73. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará productos de divulgación de conocimientos en los que se examinará la evolución de las tendencias empresariales a partir de la recopilación de datos y el análisis de factores a nivel macroeconómico, sectorial y de empresa, y evaluará las oportunidades y los retos que se plantean a la competitividad y la resiliencia de las empresas y al aumento de la productividad;
- elaborará programas de desarrollo de la capacidad que contribuyan a reforzar la resiliencia institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores, adaptar sus métodos de gestión del cambio organizativo y apoyar los esfuerzos que realizan esas organizaciones para encontrar formas innovadoras de aportar valor añadido a sus miembros, en colaboración con el Centro de Turín;

- desarrollará y ampliará estrategias que contribuyan a la transformación de las organizaciones empresariales y de empleadores, entre otras cosas mediante la adopción de tecnologías y la utilización de información como recurso estratégico para las actividades de promoción basadas en datos empíricos y la prestación de servicios que respondan a las necesidades;
- formulará orientaciones para ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a ejercer su liderazgo en el ámbito de las empresas, a fin de contribuir al logro de los ODS.

Producto 1.2. Mayor capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores

74. La pandemia de COVID-19 ha supuesto una llamada de atención que ha alertado sobre la urgencia de abordar las dificultades que afrontan las organizaciones de trabajadores para responder a las transformaciones del mundo del trabajo impulsadas por la globalización y los cambios demográficos, ambientales y tecnológicos, así como para desempeñar un papel decisivo en las iniciativas destinadas a superar la crisis, mitigar sus efectos y emprender el camino de la recuperación. A fin de participar en la construcción de economías y sociedades más fuertes, sostenibles e igualitarias, las organizaciones de trabajadores deben seguir ejerciendo su liderazgo, demostrar su pertinencia y prestar servicios de calidad a sus afiliados actuales y futuros. A ese respecto, las organizaciones de trabajadores han de reforzar su capacidad para analizar y comprender las nuevas realidades del mundo del trabajo, definir las políticas económicas, sociales y de desarrollo sostenible e influir en ellas, reforzar sus propios procesos institucionales y organizativos y adoptar estrategias innovadoras, especialmente en la nueva situación provocada por la crisis. Las organizaciones de trabajadores también deben colaborar con los gobiernos y las organizaciones de empleadores para crear condiciones que favorezcan un diálogo social constructivo y de calidad, basado en la confianza y en el respeto de sus derechos e independencia.

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

- incrementen su capacidad de organización mediante la adopción de nuevos enfoques sobre la gobernanza, las estructuras y los procesos organizativos, que incluyan modalidades de supervisión, evaluación y presentación de informes;
- atraigan, integren y representen a todos los grupos de trabajadores de la economía, reconociendo la necesidad de asegurar la igualdad de género y la transición efectiva de la economía informal a la economía formal, mediante la adopción de estrategias innovadoras;
- presten servicios nuevos o mejorados a los afiliados, teniendo en cuenta las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo;
- elaboren propuestas para las negociaciones en el marco de los mecanismos de diálogo social bipartito y tripartito, incluidos los convenios colectivos a todos los niveles, centrándose en las esferas pertinentes;
- contribuyan eficazmente a la formulación y la aplicación coherente de políticas económicas, sociales y ambientales a nivel nacional, regional e internacional, incluidos los marcos o instituciones multilaterales.

76. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará productos de difusión de conocimientos y documentará buenas prácticas sobre las nuevas formas de representación y los nuevos modelos organizacionales, con inclusión del uso de las tecnologías digitales y los medios de comunicación para la organización de los afiliados y la prestación de servicios a estos;
- elaborará estrategias para apoyar la participación de las organizaciones de trabajadores en el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles, incluido el ámbito transfronterizo;
- elaborará productos de difusión de conocimientos, programas de comunicación y estrategias innovadores para la promoción de políticas, que incidirán, entre otras cosas, en la función de las organizaciones de trabajadores en la promoción y la aplicación de la Declaración del Centenario y los ODS;
- elaborará programas de formación y modalidades innovadoras para impartir formación, en particular en cooperación con el Centro de Turín, sobre las esferas de política prioritarias, haciendo hincapié en la función y la influencia que tienen los sindicatos para garantizar la coherencia de las políticas a nivel nacional e internacional.

Producto 1.3. Mayor capacidad institucional y resiliencia de la administración del trabajo

77. Para que un mercado de trabajo funcione bien y satisfaga las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores en un marco de derechos y

garantías establecidos se requiere la existencia de un sistema de administración del trabajo sólido que permita identificar las tendencias, generar conocimientos, prever los cambios, abordar oportunamente los riesgos y adoptar políticas y medidas para darles respuesta, regular eficazmente los mercados de trabajo, generar resiliencia e influir en las políticas sociales y económicas. La OIT contribuirá a reforzar la capacidad de las administraciones del trabajo mediante la adopción de un enfoque integrado y con perspectiva de género sobre la reglamentación del mercado de trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral, en un contexto de recuperación posterior a la crisis, sobre la base del diálogo social, la buena gobernanza, el Estado de derecho, la integridad, el interés público y la innovación.

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

- evalúen y refuercen los sistemas de administración e inspección del trabajo y los adapten al nuevo contexto provocado por la crisis de la COVID-19 y por la necesidad de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental, centrándose en los marcos normativos, las estructuras, las políticas, las estrategias y los procedimientos, de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150); y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947;
- refuercen la capacidad de las administraciones e inspecciones del trabajo para adoptar y utilizar mejor los sistemas de gestión de la información, aprovechar las nuevas tecnologías para la formulación de políticas, la planificación y la prestación de servicios sobre la base de datos empíricos, y elaborar y utilizar metodologías, técnicas y conocimientos prácticos que respondan a las necesidades de los empleadores y los trabajadores;
- apliquen enfoques cooperativos y fundamentados para subsanar las lagunas existentes en materia de cumplimiento mediante la puesta en práctica de intervenciones estratégicas que aseguren el cumplimiento y cambios organizativos y de las políticas;
- mejoren las calificaciones de los inspectores del trabajo y demás personal de la administración del trabajo mediante la formación inicial y permanente, incluido el aprendizaje en línea.

79. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará iniciativas de promoción y difusión de conocimientos con objeto de afianzar los sistemas de administración e inspección del trabajo, incluida la promoción de la ratificación y la aplicación de los Convenios núms. 81, 129 y 150, y del Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947;
- elaborará y difundirá material que aborde las prácticas de buena gobernanza e inspección del trabajo para su utilización en periodos de crisis, como las provocadas por epidemias y accidentes industriales graves, y en periodos de recuperación de las crisis, y los temas considerados en las Conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, prestando especial atención a los trabajadores del sector público, la economía informal y las diversas modalidades de trabajo;
- elaborará y difundirá soluciones tecnológicas prácticas para las instituciones de administración del trabajo (administración electrónica) concretamente para que estas puedan atender a los sectores y grupos de trabajadores más afectados por la crisis generada por la COVID-19 o a los sectores y grupos que quedan habitualmente excluidos de los servicios de la administración del trabajo, en particular los que operan en la economía informal;
- promoverá, a nivel regional y mundial, redes y eventos sobre la administración y la inspección del trabajo, y les brindará apoyo, en cooperación con el Centro de Turín, en particular las actividades de sensibilización llevadas a cabo por la Academia de Administración e Inspección del Trabajo con miras a difundir las directrices de la OIT sobre la inspección del trabajo, así como los intercambios periódicos de información y de prácticas entre expertos.

Producto 1.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar el diálogo social y las leyes, procesos e instituciones en materia de relaciones laborales

80. Las medidas de urgencia que se han adoptado para hacer frente a la pandemia de COVID-19 han confirmado que las soluciones elaboradas en un entorno de diálogo social reflejan mejor las realidades del mundo del trabajo y tienen más probabilidad de ser consideradas legítimas y aceptables en el momento de su aplicación. Al mismo tiempo, la crisis también ha puesto de relieve que es necesario desplegar mayores esfuerzos para seguir reforzando las leyes, los procesos y las instituciones de diálogo social, incluida la negociación colectiva, y para mejorar

el carácter inclusivo de los marcos jurídicos e institucionales que rigen las relaciones laborales, fomentando a la vez una cooperación eficaz en el lugar de trabajo. Estas herramientas de gobernanza del mercado de trabajo son indispensables para construir un mundo del trabajo centrado en las personas, inclusivo, respetuoso de las cuestiones de género y resiliente. Es esencial que los gobiernos incrementen su nivel de participación y de inversión a todos los niveles para respaldar el diálogo social y las relaciones laborales.

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

- potencien la función y el desempeño de las instituciones de diálogo social tripartito para que sean más eficaces e inclusivas y tengan mayor capacidad de respuesta en el nuevo contexto creado por la pandemia de COVID-19, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- refuercen las instituciones, los procesos y los resultados que atañen a las relaciones laborales mediante la puesta en marcha de actividades de asesoramiento estratégico y desarrollo de la capacidad dirigidas a los gobiernos y los interlocutores sociales que aplican políticas de apoyo a la libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como a la cooperación en el lugar de trabajo, de conformidad con la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94);
- refuercen su capacidad para fomentar un entorno jurídico e institucional propicio al diálogo social, incluida la negociación colectiva, y a unas relaciones laborales sólidas, entre otras cosas mediante actividades de capacitación específicas dirigidas a las instituciones y los funcionarios gubernamentales pertinentes;
- apoyen las reformas jurídicas para promover el diálogo social en las empresas o grupos de empresas, y refuercen los mecanismos de reclamación en las empresas;
- revisen los marcos jurídicos relacionados con la prevención y la solución de conflictos con el fin de ampliar y proteger los derechos de todos, simplifiquen los procedimientos y refuercen las calificaciones y la capacidad del personal.

82. A nivel mundial, la OIT:

- proseguirá su labor de recopilación de datos —principalmente a través de ILOSTAT/IRData e IRLEX— y de elaboración de notas de políticas y materiales de referencia para apoyar las iniciativas destinadas a reforzar las instituciones de diálogo social y de relaciones laborales;
- elaborará productos de difusión de conocimientos, incluida la segunda edición del informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, y realizará estudios sobre la forma en que el diálogo social, las relaciones laborales y la prevención y la solución de conflictos pueden contribuir a gestionar las crisis y mitigar sus efectos, aumentar la resiliencia y facilitar los cambios transformadores, las transiciones y las adaptaciones en el mundo del trabajo;
- en cooperación con el Centro de Turín, impartirá programas de capacitación, también por medios virtuales, para los mandantes tripartitos y otros interlocutores interesados sobre las cuestiones del diálogo social y las relaciones laborales, prestando especial atención a la función que estos desempeñan en la gestión de las crisis y la recuperación sostenible;
- pondrá en marcha campañas de promoción y difundirá material de información para sensibilizar a los organismos de las Naciones Unidas sobre la importancia del diálogo social y el tripartismo, especialmente en el contexto de las medidas socioeconómicas previstas para el periodo posterior a la crisis provocada por la COVID-19 y las estrategias para lograr los ODS.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

83. En la Declaración del Centenario se reafirma que la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Por tanto, se exhorta a la Organización a establecer y promover normas internacionales del trabajo que reflejen la evolución del mundo del trabajo, protejan a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estén sujetas a un control reconocido y efectivo.

84. En el contexto actual en que los países se afanan por recuperarse de la pandemia de COVID-19, las normas proporcionan una base preceptiva sólida y de probada eficacia para ayudar a los Estados Miembros a reconstruir para mejorar y hacer que las economías y las sociedades sean más resilientes, justas e inclusivas. Las normas contribuyen a la coherencia de las políticas, a la existencia de condiciones equitativas en y entre los países que permiten corregir las desigualdades puestas en evidencia por la pandemia, a los aumentos de productividad necesarios para mantener un nivel de vida digno y al restablecimiento de la confianza en una economía mundial abierta que no deje a nadie atrás.

85. Ahora más que nunca es fundamental que la Organización y sus Estados Miembros cuenten con normas adecuadas que fortalezcan la resiliencia de las personas, los mandantes y sus comunidades sobre la base del trabajo decente, y que esas normas surtan efecto mediante su ratificación y aplicación efectiva. Para ello, es preciso aprovechar los progresos realizados en 2020 a raíz de la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que ha supuesto un hito histórico, y la entrada en vigor del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), dos años después de su adopción. La actualización de los registros nacionales de ratificación ofrece la oportunidad de que todos los Estados Miembros tomen conciencia del enorme potencial que entrañan las normas. Las administraciones del trabajo pueden aprovechar esa ocasión para simplificar los procedimientos para dar cumplimiento a la obligación que les incumbe en materia de presentación de memorias y acrecentar la repercusión de las consultas tripartitas y los comentarios de los órganos de control sobre las políticas de recuperación. El impacto de las normas está estrechamente vinculado al control continuo de su aplicación. Debido a las limitaciones impuestas por la pandemia, a lo largo de 2020 los órganos de control de la OIT han ajustado sus métodos de trabajo para seguir verificando que se cumplen debidamente todos los convenios ratificados. El éxito de la labor que llevan a cabo en pro de la justicia social dependerá en gran medida de su capacidad para seguir realizando exámenes del cumplimiento de las normas más actualizadas en ámbitos específicos.

Prioridades de la OIT para 2022-2023

86. A raíz de la pandemia, que ha puesto al descubierto carencias preexistentes en materia de políticas y que ha hecho aflorar otras nuevas, muchos trabajadores y empresas se han visto abocados a una situación de crisis en todos los sectores de la economía. Las medidas de recuperación deben remediar esas carencias y reforzar la coherencia de las políticas en lo que respecta al crecimiento económico, el empleo productivo y el trabajo decente, como se propugna en el marco del ODS 8, sobre la base de las normas internacionales del trabajo. A ese respecto, se desplegarán esfuerzos constantes para:

- intensificar la labor del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) y aumentar el apoyo para dar curso a sus recomendaciones, una vez aprobadas por el Consejo de Administración, inclusive con respecto al establecimiento de normas y la preparación o actualización de directrices y repertorios de recomendaciones prácticas;
- prestar asistencia en la realización de los exámenes de la situación de los Estados Miembros en lo que respecta a la ratificación de las normas y a su aplicación efectiva, con miras a asegurar progresivamente una cobertura más amplia de cada uno de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, al tiempo que se sigue promoviendo la ratificación universal de los convenios fundamentales y de gobernanza.

87. A nivel de los países, este apoyo se prestará a través de los mecanismos nacionales que operan en las esferas del diálogo social, la igualdad de género, la reforma de la legislación laboral, la solución de conflictos laborales y la protección de los derechos humanos, y se reforzará la función de la OIT en los equipos de las Naciones Unidas en los países. A nivel mundial, el programa de trabajo seguirá promoviendo diversas innovaciones destinadas a

reforzar y aumentar la transparencia del sistema de control, con sujeción a las decisiones y los exámenes periódicos del Consejo de Administración. Se potenciará la efectividad de la labor de divulgación ampliando la cooperación con los asociados tradicionales y con nuevos asociados.

88. Los estudios generales de los órganos de control de la OIT estarán dedicados a los instrumentos de promoción del trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos (2022), es decir, a los trabajadores que han estado en la primera línea de la respuesta de emergencia, la mayoría de los cuales son mujeres; y a la cuestión de la igualdad de género en el contexto de las normas relativas a la discriminación, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares (2023). Habida cuenta de las repercusiones de la pandemia en los diferentes sectores económicos, la estrategia también prevé la prestación de un mayor apoyo a la ratificación y la aplicación de las normas sectoriales y la aplicación de los repertorios de recomendaciones prácticas y directrices sectoriales, en particular con respecto a la gente de mar, los pescadores, el personal de salud y de servicios públicos, así como a los trabajadores de sectores como la construcción, la minería, el turismo, la educación y la agricultura. El apoyo se centrará en aumentar la capacidad de los mandantes para aplicar las normas y herramientas sectoriales en el marco de los planes y estrategias mundiales de recuperación, garantizando al mismo tiempo la coherencia de las políticas e incrementando la coordinación interinstitucional.

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

89. La labor que lleve a cabo la Organización con el fin de poseer y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado favorecerá la capacidad de los Estados Miembros para fomentar la justicia social mediante la ratificación y la aplicación efectiva de esas normas. Se dará un seguimiento eficaz a las recomendaciones del GTT del MEN, en particular en lo que respecta a la mejora de la formulación de las futuras normas y al enfoque estratégico que se aplique al establecimiento del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, de modo que los Estados Miembros puedan basarse en una orientación normativa que responda a la evolución en el mundo del trabajo y posibilite la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

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

- realicen exámenes de las leyes y prácticas nacionales, así como análisis de las lagunas existentes, con anterioridad a la ratificación;
- celebren consultas tripartitas sobre las propuestas de ratificación y desarrollen la capacidad de los interlocutores sociales para participar de manera efectiva en todas las consultas relativas a las normas;
- refuercen la capacidad que se requiere para preparar la ratificación y la aplicación efectiva, entre otras cosas mediante el intercambio de experiencias en materia de ratificación y aplicación con otros Estados Miembros;
- elaboren y aprueben documentos nacionales de política sobre las normas internacionales del trabajo, con una perspectiva de igualdad de género y no discriminación, poniendo de relieve su relación con las prioridades nacionales, la Agenda 2030 y la importancia de que los instrumentos ratificados abarquen el Programa de Trabajo Decente en su conjunto.

91. A nivel mundial, la OIT:

- gestionará un servicio de asistencia para facilitar la participación de los mandantes en el mecanismo de examen de las normas y su seguimiento a nivel nacional;
- acelerará el uso de la tecnología de la información y la enseñanza a distancia en respuesta a las necesidades de los mandantes, garantizando el acceso a información práctica y comprensible, para facilitar la ratificación y la aplicación efectiva;
- seguirá reforzando la cooperación y las alianzas con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo, los bancos de desarrollo y las instituciones financieras internacionales a fin de apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos para lograr la ratificación universal de los convenios fundamentales y de gobernanza.

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

92. Los órganos de control de la OIT velan por que se dé cumplimiento a los compromisos normativos contraídos en materia de justicia social y trabajo decente. La OIT presta asistencia a los Estados Miembros para encontrar soluciones viables que permitan subsanar las lagunas normativas detectadas por los órganos de control de la OIT y prevenir conflictos laborales.

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

- se expliquen en relación con los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y les den seguimiento;
- examinen los proyectos de textos normativos, en particular la legislación del trabajo, la reglamentación del trabajo marítimo y los acuerdos bilaterales que rigen la migración con fines de empleo, sobre la base de los conocimientos especializados en derecho laboral comparado, las normas internacionales del trabajo y la redacción de textos teniendo en cuenta las consideraciones de género;
- mejoren el acceso de todos los trabajadores a vías de recurso y reparación eficaces y promuevan la aplicación de la legislación laboral nacional de conformidad con las normas internacionales del trabajo, estableciendo mecanismos reforzados de prevención y solución de conflictos sobre la base de un diagnóstico fiable del desempeño del sistema de solución de conflictos laborales;
- establezcan disposiciones que permitan la conciliación voluntaria opcional o la aplicación de otras medidas en el marco del funcionamiento del procedimiento de reclamación previsto en el artículo 24 de la Constitución, de acuerdo con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración.

94. A nivel mundial, la OIT:

- facilitará la labor de los órganos de control y sus discusiones sobre los métodos de trabajo a fin de seguir reforzando el tripartismo, la coherencia, la transparencia y la eficacia;
- seguirá presentando informes anuales sobre el indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales y refinando ese indicador, 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;
- seguirá desarrollando la capacidad de los mandantes, 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 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo

95. Es fundamental consolidar la capacidad de los mandantes tripartitos para que participen de forma plena y efectiva en todas las etapas del ciclo normativo y para garantizar que las normas tengan repercusiones en todas las situaciones. A fin de reforzar la coherencia de las políticas en el sistema multilateral, la OIT también debe fomentar la capacidad de los mandantes, el personal y los interlocutores multilaterales para utilizar las normas internacionales del trabajo en la formulación y la aplicación de estrategias nacionales basadas en el principio de reconstruir para mejorar y en el logro de los ODS, dando prioridad a la comunicación, el intercambio de conocimientos y las actividades de sensibilización. La simplificación y la racionalización de los procedimientos para dar cumplimiento a la obligación de presentar memorias reducirán la carga administrativa y liberarán capacidades que las administraciones del trabajo podrán consagrar al diálogo social relacionado con las normas.

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

- refuercen su participación en los procedimientos relacionados con las normas del trabajo y su adhesión a esas normas mediante consultas tripartitas eficaces;
- cumplan con la obligación de presentar memorias sobre las normas del trabajo, reforzando sus capacidades y simplificando la presentación de memorias relativas a los instrumentos ratificados, de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración;
- incorporen la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo en las estrategias nacionales de desarrollo, los PTDP, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los proyectos de cooperación para el desarrollo;
- hagan un uso óptimo de las sinergias entre el sistema de control de la OIT, los exámenes periódicos universales de la Organización de las Naciones Unidas y los mecanismos de supervisión creados en virtud de tratados de derechos humanos, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

97. A nivel mundial, la OIT:

- pondrá a prueba y examinará, conforme a las orientaciones del Consejo de Administración, un sistema de presentación de memorias racionalizado a fin de aligerar las obligaciones en la materia, que consistirá, entre otras cosas, en la elaboración de memorias sobre la base de una información de referencia y la facilitación del proceso de respuesta de los gobiernos a los comentarios agrupados por temas, lo que permitirá realizar análisis más coherentes y holísticos y facilitará la utilización de las memorias;
- elaborará y aplicará una estrategia de gestión de la comunicación y los conocimientos sobre las normas internacionales del trabajo en beneficio de los mandantes, los usuarios de los productos de conocimiento de índole normativa y los asociados, con la finalidad de aumentar la utilización y la influencia de las normas en la elaboración y la aplicación de estrategias mundiales y nacionales coherentes para promover la justicia social y el desarrollo sostenible;
- elaborará y ejecutará programas en colaboración con el Centro de Turín para fomentar la presentación de memorias sobre las normas y la incorporación de estas en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, y para que el personal y los mandantes utilicen las normas a fin de mejorar la colaboración con los bancos de desarrollo y otros asociados multilaterales.

Producto 2.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial

98. Las normas internacionales del trabajo de ámbito sectorial se complementan con repertorios de recomendaciones prácticas y directrices específicas para cada sector, que ayudan a los mandantes a abordar los desafíos y las oportunidades en materia de trabajo decente que se plantean en sectores clave. Estos instrumentos son esenciales para elaborar soluciones innovadoras y eficaces que promuevan el empleo productivo y el trabajo decente en los sectores económicos, lo que será decisivo para una recuperación sostenible de la crisis provocada por la COVID-19.

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

- formulen legislación, políticas y programas nacionales para aplicar las normas y herramientas de la OIT específicas para cada sector, como repertorios de recomendaciones prácticas y directrices aprobadas por el Consejo de Administración;
- fortalezcan la capacidad de las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores, así como de las entidades gubernamentales que atienden a las necesidades de sectores específicos, para aplicar las normas y herramientas sectoriales pertinentes;
- integren las normas y herramientas de la OIT específicas para cada sector en los marcos de políticas nacionales, incluidos los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, los PTDP y los planes de acción destinados a recuperarse de la crisis de la COVID-19 y a reconstruir sobre bases más sólidas.

100. A nivel mundial, la OIT:

- preparará nuevos repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otras herramientas en el marco del programa de reuniones sectoriales aprobado por el Consejo de Administración de la OIT;
- prestará servicios a las reuniones sectoriales de expertos y a las reuniones técnicas, incluidas las reuniones del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente, el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, y la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima;
- ejecutará programas de desarrollo de la capacidad, también en colaboración con el Centro de Turín, centrados en la aplicación efectiva de las normas y herramientas de la OIT específicas para cada sector;
- difundirá conocimientos sobre buenas prácticas y enseñanzas extraídas en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, los repertorios de recomendaciones prácticas, la directrices 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;
- promoverá las normas, los repertorios de recomendaciones prácticas, las directrices y otras herramientas específicas de cada sector que haya elaborado la Organización como medio esencial para la consecución de los ODS, entre otras cosas mediante alianzas de colaboración con otros

organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones multilaterales y mecanismos de coordinación, en particular los que tienen un enfoque sectorial, como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de Aviación Civil Internacional, la Organización Marítima Internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial del Turismo y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

101. Los devastadores efectos socioeconómicos de la crisis provocada por la COVID-19, que ha tenido unas consecuencias sin precedentes en los mercados de trabajo y en el empleo, han empujado a muchos países a movilizar una gran cantidad de recursos para preservar los puestos de trabajo y estimular sus economías, lo que ha ejercido una enorme presión en las finanzas públicas. La crisis ha exacerbado las desigualdades persistentes, afectando con mayor intensidad a las mujeres y los jóvenes, así como a los trabajadores de la economía informal, que se concentran en los sectores más expuestos a los efectos de la pandemia. Muchos de esos trabajadores corren el riesgo de sufrir las consecuencias a largo plazo de la crisis durante toda su vida laboral.

102. Será crucial desarrollar oportunamente medidas transformadoras que se basen en políticas macroeconómicas, comerciales, sectoriales, industriales y del mercado de trabajo integradas y coherentes, como se subraya en la Declaración del Centenario, para impedir que la economía y el empleo entren en espirales descendentes y asegurar las transiciones sociales, económicas y ambientales necesarias, aprovechando la tecnología digital, facilitando el crecimiento de la productividad y teniendo en cuenta la evolución demográfica. La coordinación de las políticas económicas, de desarrollo, de empleo y de protección social revestirá una importancia fundamental para propiciar una recuperación con alto coeficiente de empleo y una reconstrucción de las economías centrada en las personas y el empleo, que sea inclusiva y sostenible, así como para mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y apoyar la transición a la economía formal.

103. Los gobiernos, en particular los de los países de ingresos bajos y medianos, seguirán obligados a optar por políticas complejas y determinantes que aseguren una recuperación sólida e inclusiva en un contexto de espacio fiscal limitado. También habrá oportunidades de poner en marcha iniciativas de estímulo a nivel mundial para facilitar las transiciones económicas, sociales y ambientales a fin de impulsar una recuperación con alto coeficiente de empleo y una reconstrucción mejor y más verde. Por ello, es sumamente importante buscar soluciones que contribuyan a fortalecer la capacidad productiva, crear más y mejores empleos y promover la formalización mediante la colaboración internacional y una mayor coherencia de las políticas.

Prioridades de la OIT para 2022-2023

104. Sobre la base de la labor realizada en 2020-2021 y de las enseñanzas extraídas en relación con las medidas de política adoptadas para responder a la pandemia y a crisis mundiales anteriores, la OIT centrará sus esfuerzos en mejorar la capacidad de los mandantes para elaborar y aplicar, en una secuencia y combinación adecuadas, políticas que garanticen un apoyo inmediato a los trabajadores vulnerables y a los sectores más afectados, y al mismo tiempo promuevan la transformación estructural y transiciones a más largo plazo hacia economías más sostenibles y resilientes. Mediante la utilización de métodos actualizados y la aplicación de enfoques más eficaces sobre el asesoramiento en materia de políticas, se prestará especial atención a ayudar a los países a diseñar planes de recuperación con alto coeficiente de empleo, aprovechando la cartera de proyectos con que cuenta actualmente la OIT. Se procurará establecer vínculos más estrechos entre las medidas de política nacionales y regionales centradas en el empleo y los agentes públicos y privados de sectores específicos como medio para reforzar los ecosistemas de empleo. Se prestará apoyo a los mandantes para que generen y analicen más y mejor información y datos a fin de fundamentar de manera empírica la formulación de sus políticas, en particular mediante la aplicación de métodos innovadores de recopilación y análisis de datos.

105. La OIT reforzará las alianzas y la colaboración con las instituciones financieras internacionales y ampliará la cooperación con otras entidades de las

Naciones Unidas, lo que le permitirá afianzar su labor de apoyo.

Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas nacionales de empleo en respuesta a la crisis provocada por la COVID-19

106. Las políticas de empleo son esenciales para mitigar el profundo impacto negativo de la crisis en el empleo y los ingresos y, al mismo tiempo, para fortalecer los mercados de trabajo, promover la inclusión y favorecer una recuperación centrada en el empleo. Para alcanzar estos objetivos, la OIT contribuirá a la formulación de estrategias de recuperación a nivel mundial y brindará apoyo a sus mandantes en la elaboración, la aplicación, la supervisión y el examen de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género para hacer frente a los efectos de la crisis. En este contexto, se tomarán en consideración los desafíos que en adelante se plantean al futuro del trabajo, y se hará especial hincapié en las medidas relacionadas con la demanda, incluido el fomento de un entorno propicio que potencie el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y de creación de empleos. Asimismo, se fortalecerá la capacidad de los mandantes y la promoción del diálogo social, teniendo debidamente en cuenta las necesidades de los grupos particularmente afectados por la crisis. Se promoverá la creación de empleos decentes en general, pero sobre todo para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de la economía informal, en particular los más castigados por la crisis.

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

- adopten enfoques innovadores para la recopilación y el análisis de datos y tengan una comprensión más cabal de los efectos y las interacciones de las políticas macroeconómicas, sectoriales, del mercado de trabajo y del empleo en la recuperación del empleo;
- realicen evaluaciones de las repercusiones a más largo plazo de la pandemia de COVID-19 en el mercado de trabajo, especialmente entre los grupos más afectados, los jóvenes y las mujeres;
- incorporen estrategias de creación de empleo centradas en los jóvenes y las mujeres en las políticas macroeconómicas y sectoriales, así como estrategias de promoción del empleo en la economía digital y la economía del cuidado;
- formulen e implementen políticas de empleo y estrategias nacionales de aplicación con perspectiva de género para hacer frente a los problemas específicos derivados de la crisis que afectan a los distintos países, y examinen y supervisen dichas políticas y estrategias (entre otras cosas en el marco de la presentación de informes sobre el indicador 8.b.1 de los ODS), así como las repercusiones de las tendencias del futuro del trabajo, como la digitalización y el cambio climático, para las oportunidades de empleo en los distintos sectores económicos;
- elaboren y apliquen estrategias integradas e innovadoras para facilitar la transición a la formalidad, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y en el marco de las políticas nacionales de empleo.

108. A nivel mundial, la OIT:

- emprenderá nuevos trabajos de investigación y elaborará productos de difusión de conocimientos sobre políticas para promover la recuperación y la resiliencia tras la crisis provocada por la COVID-19, la transformación estructural inclusiva, las transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y los jóvenes, perspectivas de creación de puestos de trabajo en el sector de los servicios y en las economías digital, verde y del cuidado, la evolución de las tendencias comerciales y sus repercusiones en el empleo, y la utilización de las tecnologías digitales para apoyar la transición a la formalidad;
- actualizará las directrices, los servicios de asesoramiento y los programas de desarrollo de la capacidad relacionados con la nueva generación de políticas nacionales de empleo destinadas a fomentar la recuperación y la resiliencia, en función de las diferentes etapas del ciclo de políticas;
- reforzará la capacidad de los mandantes, en particular mediante cursos en línea y actividades de aprendizaje entre homólogos, en cooperación con el Centro de Turín, con respecto a las políticas macroeconómicas, sectoriales y de empleo, las estrategias integradas para la transición a la formalidad, la función de la digitalización, y los marcos de coordinación de las políticas de empleo y las prácticas internacionales;
- fomentará el establecimiento de alianzas e impulsará el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente en todo el mundo, incluida la promoción del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), de la Recomendación núm. 204, y del plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030 en particular con las organizaciones regionales e internacionales, las instituciones financieras internacionales, el

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y las comisiones económicas y otros organismos de las Naciones Unidas.

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

109. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la fragilidad de los sistemas alimentarios, así como los retos a los que se enfrentan las economías rurales, que presentan déficits de trabajo decente generalizados. Es fundamental reforzar la capacidad de los mandantes para remediar esos déficits mediante la aplicación de políticas sectoriales y la realización de inversiones en sectores estratégicos, como se subraya en la Declaración del Centenario, así como promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes. La puesta en práctica de intervenciones específicas que fomentan el trabajo decente en las zonas rurales, en particular en el sector agroalimentario, incluidas la pesca y la acuicultura, y que generan oportunidades en los sectores no agrícolas (por ejemplo, en la minería, la silvicultura, la industria manufacturera, el turismo y la construcción), debe combinarse con la adopción de medidas destinadas a mejorar la infraestructura y los servicios, en particular en los ámbitos de la salud, la educación y los servicios públicos. Esas intervenciones, en el contexto más amplio de la transformación productiva, pueden contribuir a sentar las bases del crecimiento inclusivo, el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria, y pueden brindar oportunidades a grupos, como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes, que encuentran más dificultades para acceder a un trabajo decente.

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

- formulen políticas, planes, estrategias y medidas acordes con las normas internacionales del trabajo pertinentes y que promuevan el trabajo decente en sectores específicos de la economía rural y refuercen los medios para aplicarlas;
- mejoren los marcos jurídicos e institucionales pertinentes, en particular para fomentar el diálogo social sectorial en la economía rural, sobre la base de las normas y herramientas sectoriales pertinentes, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de la capacidad de los organismos gubernamentales y de las organizaciones sectoriales y rurales de trabajadores y de empleadores;
- pongan en práctica intervenciones específicas para promover una transformación productiva inclusiva y el trabajo decente y aumentar la productividad en los sectores de la economía rural, incluidos programas de inversión con alto coeficiente de empleo.

111. A nivel mundial, la OIT:

- realizará trabajos de investigación orientados a la formulación de políticas sobre cuestiones socioeconómicas en sectores clave de la economía rural;
- ejecutará programas de desarrollo de la capacidad y diseñará herramientas en beneficio de sectores o ámbitos específicos de la economía rural;
- organizará reuniones tripartitas a nivel mundial consagradas a determinados sectores de la economía rural;
- reforzará las alianzas con otras organizaciones internacionales para fomentar la coherencia de las políticas y la elaboración de programas en el ámbito de la economía rural.

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

112. El cambio ambiental y climático, la pérdida de la biodiversidad y la gestión de los desechos y los productos químicos plantean desafíos, pero también oportunidades para el empleo productivo y el trabajo decente, la erradicación de la pobreza y la reducción de las desigualdades. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que sin un medio ambiente sano no es posible garantizar condiciones de vida y lugares de trabajo saludables, economías productivas y trabajo decente. Existen oportunidades para elaborar y aplicar políticas integradas que permitan hacer frente a los problemas ambientales y fomentar la transición a una economía ecológica a fin de promover la creación de más y mejores empleos como parte integrante de las estrategias de recuperación. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT pueden facilitar cambios transformadores en todos los sectores económicos mediante la puesta en práctica de políticas integradas basadas en el diálogo social.

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

- realicen evaluaciones, diagnósticos y análisis del impacto económico del cambio climático, la

degradación ambiental y la resiliencia en el empleo, prestando especial atención a las cuestiones de género;

- promuevan políticas que propugnen simultáneamente los objetivos del Programa de Trabajo Decente y los objetivos relativos al cambio climático por medio del diálogo social;
- formulen y apliquen programas y marcos de políticas coherentes y basados en datos empíricos que faciliten una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles a nivel nacional, sectorial o local, incluidas las comunidades indígenas, mediante el establecimiento de un nuevo mecanismo de innovación para la transición justa que apoyará la innovación en el ámbito de la formulación de políticas;
- elaboren y ejecuten programas de fomento de los empleos verdes y las obras verdes para luchar contra la degradación del medio ambiente y el cambio climático.

114. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental mediante procesos de política multilaterales y regionales que estén en consonancia con los ODS, movilizará recursos y reforzará las alianzas multipartitas, especialmente en el marco de la Iniciativa de Acción Climática para el Empleo;
- ejecutará programas de fomento de la capacidad sobre la integración de las dimensiones ambientales en las intervenciones en materia de empleo productivo y trabajo decente, por conducto, entre otros, de mecanismos de examen entre homólogos y de aprendizaje mutuo, en colaboración con el Centro de Turín;
- desarrollará y difundirá conocimientos mundiales sobre políticas y prácticas en materia de creación de empleos verdes, obras verdes, economías verde y azul, empleos verdes para los jóvenes y transición justa, por ejemplo, mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

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

115. La OIT proporcionará orientación a los mandantes para que incrementen las inversiones destinadas a promover el trabajo decente en el marco de actividades que incluyan el enfoque del triple nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz, en particular para incoporar resultados sobre la consolidación de la paz en los programas de la OIT y promover la contribución del trabajo decente a la consolidación de la paz, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en la que se insta a la puesta en práctica de estrategias coherentes y globales para responder a las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia frente a futuras crisis, abordando las desigualdades y la informalidad. Se prestará especial atención a los grupos vulnerables, en particular las personas pertenecientes a minorías y a pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los desplazados internos, los migrantes y los refugiados. Se consolidará el Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia como plataforma para la movilización de recursos, la ejecución de otros programas y el intercambio de conocimientos sobre la manera en que el empleo productivo y el trabajo decente, sustentados en las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social, contribuyen al progreso social y económico en momentos de crisis.

116. En los países en situación de fragilidad, la OIT prestará apoyo a los mandantes a fin de que estos:

- refuercen sus conocimientos, su nivel de concienciación y su capacidad para generar trabajo decente y mejorar los medios de vida mediante programas de inversión con alto coeficiente de empleo y programas de desarrollo de las competencias, las empresas, las cooperativas y los servicios de empleo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes y a través del diálogo social;
- refuercen la preparación, la consolidación de la paz y la resiliencia mediante la aplicación de estrategias de respuesta a las crisis centradas en el empleo que incluyan evaluaciones sobre la vulnerabilidad a los conflictos y las necesidades posteriores a los desastres, incorporen los objetivos de la consolidación de la paz y la recuperación posterior a los desastres, e introduzcan las buenas prácticas laborales en los proyectos y los programas o fortalezcan las buenas prácticas ya existentes;
- promuevan la inclusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo en las estrategias y los programas nacionales diseñados para aplicar el enfoque de triple nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz, especialmente en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas.

117. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará procedimientos operativos así como estrategias y modalidades de aplicación para planificar, supervisar y evaluar los resultados en materia de consolidación de la paz de las intervenciones que se lleven a cabo en el marco del Programa de Empleo para la Paz y la Resiliencia;
- promoverá y gestionará las bases de conocimientos sobre la contribución del empleo a la consolidación de la paz, y difundirá las buenas prácticas laborales y las herramientas destinadas a los procesos de recuperación y reconstrucción;
- promoverá el Programa de Trabajo Decente de la Organización en los foros mundiales que aborden las cuestiones de la fragilidad y la consolidación de la paz y en los grupos de trabajo temáticos interinstitucionales del sistema de las Naciones Unidas en los que participe.

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

118. El impacto de la pandemia de COVID-19 ha dificultado aún más las transiciones en el mercado de trabajo en un mundo laboral que ya venía experimentando una rápida evolución, sobre todo para los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal y las mujeres, entre otros grupos. Los programas del mercado de trabajo y los servicios de empleo específicos y con perspectiva de género son fundamentales para ayudar a los trabajadores, las personas que buscan empleo y los empleadores a contribuir a una recuperación con un alto coeficiente de empleo. Para ello es necesario fortalecer la capacidad de los mandantes para diseñar y prestar servicios inclusivos y de calidad centrados en el cliente, aumentar las inversiones en programas activos del mercado de trabajo, asegurar una aplicación coordinada con las políticas de protección social, así como mejorar la colaboración y las alianzas entre los proveedores de servicios en los sectores público, privado y terciario, optimizando al mismo tiempo el uso de los servicios digitales. La OIT cooperará con la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, la Confederación Mundial del Empleo, los bancos regionales de desarrollo y los organismos de las Naciones Unidas.

119. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes y a los proveedores de servicios de empleo para que estos:

- formulen y apliquen programas del mercado de trabajo y de servicios de empleo inclusivos e integrados (servicios de intermediación, orientación profesional, formación para la adquisición de competencias, apoyo al empleo independiente y a la iniciativa empresarial, remisión a programas de empleo público y empleo subvencionado, y otras medidas de activación) para facilitar las transiciones, haciendo especial hincapié en los jóvenes y las personas de edad y en la economía digital;
- fortalezcan la capacidad de los proveedores de servicios de empleo y modernicen los sistemas de prestación de servicios mediante el uso de nuevas tecnologías, en colaboración con otras organizaciones;
- valoren y evalúen los resultados de las políticas y los programas del mercado de trabajo, incluidos los destinados a mejorar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y el apoyo activo al empleo para las personas desplazadas, a fin de fundamentar la adopción de decisiones;
- formulen y apliquen medidas para poner en práctica el plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030 con respecto a los programas y servicios del mercado de trabajo que apoyan las transiciones sostenibles para los jóvenes;
- apoyen la colaboración entre los proveedores de servicios de empleo y las instituciones de formación (como la enseñanza y la formación técnicas y profesionales), los servicios de desarrollo empresarial, los programas públicos de empleo, y las organizaciones sociales y de bienestar.

120. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará y difundirá productos de conocimiento y orientaciones sobre los programas de mercado de trabajo y los servicios de empleo a fin de optimizar las transiciones en el periodo posterior a la pandemia de COVID-19), entre otros los informes titulados *Global Employment Trends for Youth 2022* (resumen en español: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022*) y *Global Employment Services 2022* (*Servicios Mundiales de Empleo 2022*), así como directrices revisadas sobre la regulación de las agencias de empleo privadas;
- mantendrá y desarrollará la plataforma digital de conocimientos sobre empleo decente para los jóvenes con una selección de recursos relativos al empleo juvenil, como fuente para la elaboración de programas del mercado de trabajo y servicios de empleo bien fundamentados;

- reforzará y ampliará la colaboración con las múltiples partes interesadas para facilitar transiciones eficaces hacia el trabajo decente, incluidas las instituciones mundiales y regionales que operan en el ámbito de los servicios de empleo;
- promoverá el desarrollo de la capacidad de los proveedores de servicios de empleo y de programas relativos al mercado de trabajo en los sectores público y privado en colaboración con el Centro de Turín y con otras organizaciones, centrándose en la formulación y la financiación de programas del mercado de trabajo eficaces e integrados, la función de las tecnologías digitales y la inclusión, y los servicios de empleo dirigidos a grupos específicos.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

121. La crisis provocada por la COVID-19 ha obligado a muchas empresas a cerrar o a suspender, restringir o reestructurar sus actividades y sus cadenas de suministro, con la consiguiente pérdida de millones de puestos de trabajo. Las industrias del sector de la economía informal, las empresas dirigidas por mujeres y los trabajadores independientes se han visto particularmente afectados por esta situación. Las medidas de confinamiento han acentuado las dificultades y los obstáculos que ya venían limitando el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas, lo que a su vez ha menoscabado la capacidad de estas para generar empleo productivo y trabajo decente y para promover la innovación.

122. Las empresas contribuyen de manera decisiva a dar respuesta a las crisis y a promover una recuperación sostenible y resiliente. Para estimular la reactivación y el crecimiento de las empresas se requiere un entorno institucional y de políticas propicio que permita aumentar la capacidad de resiliencia y la productividad y generar trabajo decente. Es urgente incrementar las intervenciones integradas que prioricen el fomento de la iniciativa empresarial, la digitalización, el desarrollo de las capacidades humanas, el desarrollo de las competencias, el acceso a los mercados, la financiación y la capacitación, así como las medidas de incentivo y de apoyo a la formalización de las empresas y la mejora de las condiciones de trabajo para todos. En el periodo posterior a la pandemia de COVID-19 será necesario abordar la cuestión de la sostenibilidad de la deuda de las empresas reconociendo a la vez que las empresas tienen una oportunidad de expandirse a través de la innovación, aprovechando las tecnologías digitales y mediante la adopción de modelos y prácticas empresariales sostenibles que generen beneficios sociales y ambientales. También se ofrecerá la posibilidad de acelerar la transición hacia una economía más verde y de crear empleos verdes decentes fomentando la capacidad de las empresas sostenibles en el marco de planes de recuperación y estrategias de desarrollo a largo plazo. Una transición justa a una economía más verde también redundará en empresas más viables y sostenibles que a su vez desempeñarán un papel clave en el crecimiento económico.

Prioridades de la OIT para 2022-2023

123. Sobre la base de la evaluación independiente de alto nivel de la estrategia y las actividades de la OIT para promover las empresas sostenibles(2014-2019), y habida cuenta de las enseñanzas extraídas a raíz de la actual crisis, la labor de la OIT en el marco del resultado 4 consistirá en alentar las interacciones entre las personas, las organizaciones y las instituciones que favorezcan la innovación, la productividad y la iniciativa empresarial y permitan que las empresas adquieran conocimientos, se adapten y prosperen a largo plazo. Se trata de responder a la necesidad de las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de apoyarse en un ecosistema empresarial que les ayude a reducir las brechas de productividad y a fortalecer su capacidad para operar en mercados afectados por perturbaciones. Ello es indispensable para asegurar que las empresas ofrezcan a los trabajadores un mayor nivel de ingresos y mejores condiciones de trabajo y niveles de vida, y promuevan el trabajo decente, entre otras cosas facilitando la formalización y evitando la informalización de las unidades económicas y los empleos. Las cadenas de suministro constituyen un punto de entrada y pueden desempeñar un papel positivo para resolver numerosos retos económicos y sociales.

124. La OIT seguirá promoviendo el respeto de los derechos en el trabajo, especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en las empresas de todos los tamaños, y ayudará a las empresas a aplicar medidas de SST en los lugares de

trabajo y a mejorar las relaciones laborales y el diálogo social a todos los niveles. Esta labor es indispensable para atenuar los efectos negativos de los problemas de salud y ambientales, además de contribuir a la sostenibilidad y la competitividad de las empresas.

125. La estrategia de la OIT prevé también la prestación de apoyo a las empresas en las esferas del desarrollo de competencias digitales e interpersonales, el acceso a aprendizajes profesionales basados en la demanda y la promoción de una cultura de adaptación al futuro del trabajo. Es preciso aumentar la inversión y estimular la innovación para aprovechar plenamente el potencial de los avances tecnológicos, que permiten a las empresas ampliar la cantidad y mejorar la calidad de sus productos y servicios.

126. La OIT reforzará la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar planes de mejora de la productividad teniendo en cuenta la evolución de las circunstancias, promoverá las inversiones en infraestructura y en logística, y determinará medidas destinadas a apoyar la iniciativa empresarial en los sectores en crecimiento. La labor de apoyo se centrará en facilitar la continuidad de las actividades empresariales y la creación de puestos de trabajo y se sustentará en los principios del Programa de Trabajo Decente y en el enfoque de la Organización sobre el futuro del trabajo centrado en las personas, a fin de que los beneficios de los avances tecnológicos y el aumento de la productividad se distribuyan de manera equitativa. Se seguirá promoviendo el papel de la economía social y solidaria y, en particular, el papel de las cooperativas para favorecer la creación de empleos decentes y las prestaciones sociales concomitantes de los trabajadores.

Producto 4.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para crear un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles

127. La creación de un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles es un factor clave para generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. La labor de la OIT en esta esfera tiene por objeto mejorar las perspectivas económicas de todas las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, subsanar los déficits de trabajo decente y asegurar que las actividades económicas sean ambientalmente sostenibles.

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

- analicen y resuelvan las principales limitaciones institucionales, reglamentarias o en materia de políticas que frenan el establecimiento de un entorno propicio a las empresas sostenibles, en particular las limitaciones derivadas de la crisis provocada por la COVID-19 que puedan afectar a las estrategias de recuperación a más largo plazo;
- fomenten los esfuerzos nacionales para asegurar que las empresas tengan acceso a los conocimientos, a servicios financieros, a los mercados nacionales y mundiales, y a oportunidades de innovación;
- participen en los procesos de promoción y formulación de políticas destinadas a mejorar el entorno de manera que este favorezca la creación, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas como generadoras de empleo y promotoras de la innovación y el trabajo decente, entre otras cosas mediante el establecimiento de marcos institucionales que apoyen la resiliencia y la productividad de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
- formulen recomendaciones sobre políticas que puedan facilitar el acceso de las empresas a servicios financieros apropiados;
- elaboren nuevas políticas, o revisen políticas ya existentes, destinadas a promover el empleo de calidad y la productividad en las economías circulares y ambientalmente eficientes, y a respaldar a las empresas y los trabajadores en los periodos de transición;
- elaboren políticas y leyes sobre la economía social y solidaria, con inclusión de las cooperativas, o revisen las ya existentes, y apliquen de forma experimental las directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas que fueron adoptadas por la 20.ª CIET en 2018.

129. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo estudios de investigación que aporten nuevos conocimientos e ideas sobre diferentes opciones de política y herramientas para su formulación que contribuyan a crear entornos más propicios a las empresas sostenibles en el periodo posterior a la pandemia;
- fortalecerá la capacidad de sus mandantes, entre otras cosas mediante la realización de exámenes entre homólogos y el aprendizaje mutuo, para promover un entorno propicio a las empresas sostenibles y efectuar el seguimiento de los indicadores pertinentes de los ODS, en colaboración con el Centro de Turín y otros asociados, como la Alianza Cooperativa Internacional, el Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa, el Grupo de Trabajo

Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

Producto 4.2. Mayor capacidad de las empresas y sus sistemas de apoyo para mejorar la productividad y la sostenibilidad

130. En un entorno empresarial en constante cambio, las empresas deben ser resilientes y aprovechar el potencial que ofrecen los avances tecnológicos, la innovación y la transformación digital para aumentar su productividad, generar empleo, promover el trabajo decente y contribuir al desarrollo sostenible. Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y recibir una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y el aumento de la productividad. Los ámbitos de intervención abarcan principalmente el apoyo a la productividad y los ecosistemas de emprendimiento, las mejoras de la productividad y las condiciones de trabajo en las empresas, el aprovechamiento de la tecnología digital, el fortalecimiento de la resiliencia, la capacitación empresarial, la inclusión financiera y los análisis de la cadena de valor, todo ello en el marco de la economía circular. Asimismo, se proporcionará apoyo para que las empresas puedan adaptarse a la evolución del entorno empresarial.

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

- trabajen conjuntamente con los organismos e instituciones nacionales y subnacionales que desempeñan un papel esencial en los ecosistemas de las empresas y del emprendimiento con objeto de reforzar la resiliencia de las empresas, promover la conservación de los empleos y mejorar la productividad y las condiciones de trabajo;
- promuevan la iniciativa empresarial, la inclusión financiera y el desarrollo sostenibles de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, prestando una atención particular a las mujeres y las personas en situación de vulnerabilidad, como los jóvenes, las poblaciones desplazadas y los refugiados, y refuercen la capacidad para apoyar el desarrollo de los sistemas de mercado y las cadenas de valor;
- proporcionen servicios de formación sobre gestión empresarial que permitan incrementar la resiliencia y la productividad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo, y faciliten el acceso a las mejores prácticas en materia de eficiencia de la producción y dinámica de la innovación, en colaboración con las instituciones asociadas locales;
- pongan en marcha iniciativas destinadas a generar datos fiables sobre el empleo productivo y el trabajo decente, especialmente en el contexto del cambio climático;
- faciliten el acceso de las empresas a los servicios financieros pertinentes y refuercen su capacidad para actualizar las competencias laborales, mejorar las condiciones de trabajo, ampliar la escala de las innovaciones, adoptar tecnologías más respetuosas del medio ambiente y prácticas más eficientes en la utilización de la energía y los recursos, y generar empleo productivo y trabajo decente.

132. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará un marco conceptual aplicable a los ecosistemas de la productividad y el emprendimiento en determinadas cadenas de valor, tanto nacionales como mundiales, y, a título experimental, realizará análisis de los sistemas de mercado desde la perspectiva de la productividad, teniendo debidamente en cuenta los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;
- elaborará, pondrá a prueba y utilizará un conjunto amplio de herramientas destinado a reforzar la capacidad de resiliencia de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, haciendo hincapié en la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación de los riesgos y la planificación de la continuidad de las actividades empresariales;
- en colaboración con el Centro de Turín y asociados como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la OCDE y la FAO: i) desarrollará la capacidad de los mandantes para estimular las ganancias de productividad y la innovación, en particular mediante la realización de exámenes entre homólogos y el aprendizaje mutuo; ii) diseñará una plataforma para promover el desarrollo de empresas, la creación de empleo y el trabajo decente en la economía ecológica y la economía circular, y iii) elaborará, pondrá a prueba y utilizará un conjunto de herramientas digitales sencillas destinado a las microempresas, las pequeñas empresas y las cooperativas que ayudará a mejorar la gestión y las prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, promover la cooperación en el lugar de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.

Producto 4.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular políticas, leyes y otras medidas destinadas específicamente a facilitar la transición de las empresas hacia la formalidad

133. Las empresas formales desempeñan un papel fundamental en la creación de más y mejores empleos, la reducción de la competencia desleal, el incremento de los ingresos públicos y el logro de la cohesión social. Sobre la base de la Recomendación núm. 204, la labor de la OIT en materia de formalización de empresas tiene por objeto reducir los obstáculos existentes y proporcionar apoyo e incentivos, fortaleciendo al mismo tiempo la productividad de las empresas. Para ello es necesario analizar las características de las empresas informales e identificar las causas fundamentales y los factores que generan informalidad, determinar las intervenciones adecuadas estableciendo prioridades al respecto, y promover la introducción de reformas y la aplicación de programas de apoyo apropiados.

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

- efectúen, a nivel nacional, regional y sectorial, diagnósticos con una perspectiva de género que permitan evaluar la naturaleza y las características de las empresas informales y el tipo de trabajadores que estas emplean, y determinar tanto los obstáculos que dificultan la formalización como los motivos que la aconsejan y las oportunidades que se presentan al respecto, en el contexto posterior a la pandemia de COVID-19, de manera que puedan disponer de una base para elaborar respuestas de política sustentadas en datos empíricos y mejorar el conocimiento y la comprensión de las ventajas de la formalización;
- formulen estrategias, políticas, legislación, programas de apoyo gubernamentales u otras medidas, o revisen los ya existentes, con el fin de fomentar la transición de las unidades económicas y los trabajadores a la economía formal;
- promuevan el acceso de las empresas informales a los servicios de desarrollo empresarial, financieros y no financieros, incluidas las tecnologías digitales, y a los mercados, a fin de aumentar la productividad y de facilitar la formalización, prestando la debida atención a las dificultades específicas que existen en las zonas rurales y a las que afrontan las empresas y unidades económicas dirigidas por mujeres;
- presten apoyo a los empresarios del sector informal para que se organicen en cooperativas u otras unidades de la economía social y solidaria a fin de incrementar su producción y mejorar el rendimiento de sus actividades, lo que facilitará su transición a la economía formal y reforzará su resiliencia.

135. A nivel mundial, la OIT:

- documentará y difundirá las nuevas prácticas y principios rectores, también en el marco de las medidas nacionales para hacer frente a la COVID-19, a fin de fomentar la transición de las empresas informales y los trabajadores que estas emplean a la economía formal, y reducir la informalización de la economía y los efectos nefastos de la pandemia en las empresas informales, prestando especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad;
- desarrollará la capacidad de los mandantes y de las principales partes interesadas a nivel regional y mundial para facilitar la transición de las empresas informales a la formalidad, entre otras cosas mediante la realización de exámenes entre homólogos y el aprendizaje mutuo, en colaboración con el Centro de Turín y con otros asociados pertinentes, como el Centro de Comercio Internacional y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo.

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

136. Las políticas y prácticas empresariales que están en consonancia con el Programa de Trabajo Decente y el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas son un componente esencial de la tarea que será preciso acometer en el contexto posterior a la pandemia de COVID-19 a fin de reconstruir para mejorar. Esas políticas y prácticas empresariales también son esenciales para lograr un crecimiento económico inclusivo y hacer realidad los ODS. La OIT contribuirá a la aplicación de iniciativas en materia de conducta empresarial responsable a nivel mundial y nacional mediante el diálogo social, la generación y difusión de conocimientos y el asesoramiento especializado en materia de políticas con el fin de lograr la coherencia de las políticas que se apliquen en los diferentes sectores económicos, teniendo en consideración cuestiones como el comercio, la inversión y los efectos del cambio climático. La OIT también intensificará sus esfuerzos para ayudar a los Estados Miembros a aprovechar las oportunidades de promover las empresas sostenibles, el trabajo decente y el desarrollo inclusivo, en consonancia con las Conclusiones relativas al trabajo decente en las

cadenas mundiales de suministro, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016.

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

- promuevan las prácticas empresariales responsables como componente central de las estrategias de recuperación socioeconómica, especialmente en los sectores más afectados por la crisis provocada por la COVID-19, y a lo largo de las cadenas de suministro;
- pongan en marcha políticas y medidas de apoyo que complementen los esfuerzos desplegados por las empresas para armonizar sus prácticas con los principios y normas internacionales y con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales, 5.ª edición (2017)), en colaboración con el ACNUDH, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la OCDE y otras organizaciones internacionales, según proceda;
- en el contexto de los esfuerzos para promover la armonización de las prácticas empresariales con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, promuevan el diálogo social sobre las políticas y estrategias de inversión y comercio a fin de fomentar la inversión extranjera directa y las prácticas empresariales que den lugar a oportunidades de empleo productivo y trabajo decente, en colaboración con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones (AMOPI) y otras organizaciones internacionales;
- realicen investigaciones con perspectiva de género y promuevan el diálogo basado en datos empíricos sobre las medidas necesarias para alentar a las empresas multinacionales a contribuir positivamente al progreso económico y social, al desarrollo sostenible y al trabajo decente para todos;
- elaboren herramientas analíticas, modelos de intervención y proyectos sobre cuestiones como el ecoemprendimiento, el desarrollo de cadenas de valor ecológicas y resilientes y la innovación en tecnologías ecológicas.

138. A nivel mundial, la OIT:

- fortalecerá la capacidad de los mandantes de la Organización y de las partes interesadas clave para promover y aplicar prácticas empresariales responsables, también en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, mediante la realización de exámenes entre homólogos y el aprendizaje mutuo, en colaboración con el Centro de Turín y, cuando proceda, en asociación con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el ACNUDH, la OCDE y la AMOPI, entre otros;
- facilitará el intercambio de experiencias entre los Estados Miembros en las esferas relacionadas con las prácticas empresariales inclusivas, responsables y sostenibles para la consecución del trabajo decente y la aplicación de los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
- compartirá conocimientos, experiencias y buenas prácticas que contribuyan a promover el trabajo decente en la economía circular en determinados sectores económicos de importancia estratégica;
- prestará asesoramiento y asistencia a las empresas sobre las normas internacionales del trabajo por conducto de su servicio de asistencia para las empresas.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

139. La Declaración del Centenario insta a la implantación de un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos, compatible con el marco establecido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). Esta ambición, acorde con el ODS 4 (educación de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente para todos), seguirá orientando la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de las competencias laborales en 2022-2023.

140. La crisis de la COVID-19 ha acelerado los cambios en los mercados de trabajo y destacado la necesidad del aprendizaje permanente para todos. Ahora es más urgente que nunca establecer sistemas eficaces de adquisición de competencias y de aprendizaje permanente. La pandemia ha causado grandes perturbaciones en la enseñanza, la formación en el

empleo y la educación y formación técnica y profesional en todo el mundo. Muchos países han tenido dificultades para realizar la transición hacia una formación a distancia, y muchas personas no disponían de los medios necesarios para conectarse en línea. Además, la magnitud sin precedentes de las pérdidas de empleo registradas en muchos sectores agravó las dificultades que ya existían antes de la pandemia, en particular la inadecuación entre la oferta y la demanda de competencias y la falta de acceso a oportunidades de desarrollo de competencias laborales, por lo que millones de mujeres y hombres se veían obligados a orientarse hacia otras ocupaciones.

141. Cuando las empresas y los trabajadores se adaptan a la digitalización, se abre la posibilidad de ampliar el acceso a la adquisición de competencias laborales, gracias al potencial que ofrecen las nuevas tecnologías de educación, la transformación de los lugares de trabajo en espacios de aprendizaje y el aumento de las actividades de desarrollo de competencias laborales.

Prioridades de la OIT para 2022-2023

142. La OIT seguirá ayudando a sus mandantes a adecuar la oferta de competencias laborales a las necesidades del mercado de trabajo y a definir, poner a prueba y desarrollar a gran escala soluciones apropiadas, eficaces en función de los costos y fáciles de reproducir mediante el fortalecimiento del Mecanismo de Innovación en Competencias. Este mecanismo, que se puso en marcha en 2019, hará especial hincapié en la digitalización y en los nuevos métodos para prever la demanda de competencias a partir de los datos disponibles con miras a extender a todas las personas de todas las regiones las ventajas de las nuevas tecnologías, pero reconociendo que la formación presencial sigue siendo importante y que es necesario colmar la brecha digital. Además, la discusión normativa sobre los programas de aprendizaje profesional que tendrá lugar en las reuniones de 2022 y 2023 de la Conferencia Internacional del Trabajo permitirá elaborar orientaciones detalladas a fin de promover aprendizajes de calidad con miras a reducir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias.

143. Dado que los mandantes solicitan cada vez más una mayor intervención de la OIT en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente, se propone un nuevo «Programa mundial sobre desarrollo de competencias y aprendizaje permanente» en cuyo marco se proporcionará apoyo operativo con miras a ampliar el alcance de la asistencia técnica que la OIT presta a los Estados Miembros, movilizar los recursos, aprovechar las alianzas existentes y forjar otras nuevas, promover el intercambio de conocimientos y fomentar políticas innovadoras.

144. La OIT colaborará estrechamente con los organismos de las Naciones Unidas, en particular con la UNESCO y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); las alianzas multipartitas como Generación Sin Límites y la Alianza Mundial para la Educación; los organismos multilaterales y bilaterales, incluida la Comisión de la Unión Africana y la Unión Europea; y las instituciones financieras regionales e internacionales, como el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco de Desarrollo de América Latina.

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

145. La rápida transformación de las industrias y ocupaciones y la evolución de las cadenas mundiales de suministro están imponiendo nuevas exigencias a los sistemas de educación y formación. La información sobre el mercado de trabajo y el diálogo social pueden contribuir a determinar las necesidades en materia de reciclaje y perfeccionamiento profesional, prevenir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias y dotar a los sistemas de desarrollo de competencias de los medios para prever las necesidades futuras en la materia. Se debe proporcionar apoyo a las instituciones nacionales, sectoriales y regionales para que puedan servirse de la información sobre las competencias para mejorar la calidad y la pertinencia de la formación. La colaboración nacional e internacional en torno a la previsión de competencias puede ser decisiva para superar estos desafíos.

146. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes y a los organismos de formación a fin de que estos:

- refuercen su capacidad de definir y prever las necesidades de competencias, habida cuenta de los cambios en el mundo del trabajo y de las repercusiones de la pandemia de COVID-19;
- formulen y apliquen, a través del diálogo social, estrategias de alcance sectorial, que sean prospectivas e inclusivas y estén basadas en datos empíricos a fin de determinar y satisfacer las necesidades de competencias;
- experimenten métodos innovadores para medir los desajustes existentes o potenciales entre la oferta

y la demanda de competencias, como las evaluaciones rápidas de las necesidades de competencias, la utilización de las herramientas de «macrodatos» y la medición de la inadecuación de las competencias en consonancia con las directrices adoptadas por la CIET en 2018;

- conciban y pongan en práctica intervenciones destinadas a identificar las necesidades en materia de competencias y a promover la adquisición de competencias, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias necesarios para una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental y otras capacidades necesarias para un empleo productivo, el trabajo decente, la resiliencia de las empresas y de los trabajadores y el desarrollo personal.

147. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará productos de difusión de conocimientos —con una perspectiva de igualdad de género y no discriminación— sobre la previsión de las necesidades de competencias y la determinación de los desequilibrios del mercado de trabajo, a partir de las informaciones relativas al mercado de trabajo, incluidos los datos recogidos en tiempo real y los macrodatos;
- identificará y difundirá las buenas prácticas extraídas de intervenciones exitosas en materia de previsión de las necesidades de competencias, en particular las metodologías aplicadas en el marco del programa Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica;
- elaborará y aplicará, a título experimental, directrices sobre la determinación y la previsión de competencias necesarias para facilitar una transición justa hacia un futuro del trabajo mejor en la fase de recuperación que sucederá a la crisis desencadenada por la COVID-19;
- elaborará, en colaboración con el Centro de Turín y con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR), programas de capacitación sobre los nuevos enfoques y métodos utilizados para prever las necesidades de competencias y adecuar la oferta y la demanda de competencias.

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

148. Hay una creciente necesidad de definir y consolidar los enfoques tripartitos y pangubernamentales para elaborar políticas y estrategias en materia de competencias y aprendizaje permanente que faciliten las reformas estructurales y el crecimiento de la productividad y estén estrechamente vinculadas a los planes nacionales de desarrollo y a las políticas sectoriales, comerciales y de empleo, incluidas las relacionadas con la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19. Los modelos de financiación innovadores y sostenibles que se basan en la cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales pueden proporcionar mayores oportunidades de reciclaje profesional y aprendizaje permanente, inclusive para los trabajadores de edad. La OIT colaborará con la Red de Innovación de las Naciones Unidas y la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de las Naciones Unidas a través de la plataforma Unite Ideas, entre otros asociados.

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

- elaboren y apliquen políticas y estrategias nacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, a través del diálogo social y la negociación colectiva, a fin de atender las necesidades de adquisición de competencias con posterioridad a la formación profesional inicial, haciendo especial hincapié en la igualdad de género, la inclusión y la diversidad;
- integren el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en los planes nacionales de desarrollo, las políticas sectoriales y las estrategias de reforma estructural a nivel nacional y regional;
- promuevan su participación en la gobernanza de los sistemas de adquisición de competencias y de aprendizaje permanente, entre otras cosas, estableciendo mecanismos tripartitos de gobernanza de competencias, o reformando los existentes;
- diseñen y pongan en práctica nuevos mecanismos de financiación y sistemas de incentivos equitativos y sostenibles que faciliten el aprendizaje permanente y ofrezcan soluciones innovadoras que permitan a las personas y a las empresas hacer frente a los desafíos en materia de competencias;
- elaboren y pongan en práctica planes de fomento de la capacidad en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.

150. A nivel mundial, la OIT:

- reforzará el Mecanismo de innovación en competencias y ampliará su alcance con miras a concebir y probar soluciones que tengan en cuenta

la dimensión de género y permitan hacer frente a los principales desafíos en materia de competencias, en colaboración con el Centro de Turín y OIT-CINTERFOR;

- elaborará directrices técnicas y en materia de políticas sobre la financiación del desarrollo de competencias, y en particular sobre distintos modelos, mecanismos, incentivos y medidas de sensibilización;
- elaborará orientaciones con base empírica sobre los vínculos que existen entre el aprendizaje permanente y la protección social, la gobernanza tripartita, los mecanismos de coordinación y los dispositivos institucionales;
- identificará y difundirá, a través de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las enseñanzas y las buenas prácticas extraídas de los sistemas de gobernanza de competencias que hayan demostrado ser eficaces e inclusivos.

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

151. Para atender eficazmente las necesidades de las empresas y lograr mejores resultados de empleo para las mujeres y los hombres, convendría que, por medio del diálogo social, los sistemas de aprendizaje permanente integren en todos los programas de enseñanza posibilidades de formación en el medio laboral, así como la adquisición de competencias básicas y de competencias digitales. Los programas de formación inclusivos deben intensificar el recurso a fórmulas de aprendizaje flexibles y centradas en el alumno y crear entornos de aprendizaje no discriminatorios, haciendo especial hincapié en la igualdad de género y en la adopción de medidas para colmar la brecha digital a través de un mejor acceso al equipo, a la internet y a otras soluciones que no requiren una tecnología avanzada. Dado el auge de los medios de aprendizaje en línea, no formales e informales, es imprescindible reforzar los sistemas de reconocimiento de los conocimientos previos y el reconocimiento continuo de las competencias a través de la microcertificación. Habida cuenta de las repercusiones de la pandemia de COVID-19, se debe dar una atención prioritaria a los jóvenes, las mujeres y los grupos desfavorecidos o en situación vulnerable. La OIT colaborará con la Red Mundial de Aprendizaje, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), entre otros asociados.

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

- modernicen los aprendizajes a través de una reforma de la legislación y de los sistemas en vigor, y desarrollen modelos adaptados a los países;
- diversifiquen las opciones y medios de aprendizaje, prestando especial atención a alentar a las mujeres a orientarse hacia las ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas y limitar la segregación por motivos de género en la formación;
- desarrollen y pongan en práctica políticas y programas inclusivos sobre el reconocimiento de las competencias y de los conocimientos previos, promuevan la movilidad a través de acuerdos bilaterales y multilaterales, y conciban programas destinados a reforzar la adquisición de competencias básicas;
- diseñen y apliquen iniciativas específicas, por ejemplo, directrices de orientación profesional y medidas de apoyo posteriores a la formación, para mejorar el acceso al aprendizaje, especialmente para los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, las personas discapacitadas y las personas en situaciones vulnerables;
- adapten y apliquen a mayor escala las metodologías de eficacia demostrada, como la Capacitación para Fomentar la Autonomía Económica Rural, a fin de favorecer el acceso de las poblaciones rurales a oportunidades de adquisición de competencias laborales.

153. A nivel mundial, la OIT:

- preparará informes analíticos sobre los programas de aprendizaje profesional para la discusión normativa que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022 y 2023;
- generará y difundirá conocimientos y material pedagógico sobre: i) los sistemas de formación dual, así como la formación y los aprendizajes en el entorno laboral; ii) las modalidades de formación flexibles, como los estudios a tiempo parcial o a tiempo completo, el aprendizaje en línea, o el voluntariado, iii) el desarrollo estratégico de los recursos humanos en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y iv) la inclusión social y la igualdad de género;
- elaborará y aplicará a nivel mundial y regional programas de capacitación centrados en las competencias básicas, los aprendizajes de calidad y el reconocimiento de los conocimientos previos, incluidos los cursos en línea abiertos y masivos,

encolaboración con el Centro de Turín y el OIT-CINTERFOR;

- aplicará, en colaboración con la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional, la OIM y UNESCO, programas regionales de desarrollo de competencias y migración, en ciertos corredores migratorios, en el marco de una alianza internacional para el fomento de competencias laborales;
- apoyará, en colaboración con los organismos de las Naciones Unidas y otras instituciones internacionales, las campañas mundiales de sensibilización y de mercadotecnia social así como el intercambio de conocimientos sobre la formación inclusiva de competencias y la promoción de la igualdad de género mediante la adquisición de competencias laborales y el aprendizaje permanente.

Producto 5.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzarlas competencias digitales

154. La digitalización presenta numerosas oportunidades para los sistemas de desarrollo de las competencias laborales y fomenta el aprendizaje permanente, como puede observarse con el creciente uso de soluciones de aprendizaje en línea y a distancia durante el periodo de la crisis de la COVID-19. Si se basa en el diálogo social, puede mejorar el acceso al perfeccionamiento de las competencias, a los materiales pedagógicos, así como a las actividades de formación y evaluación. Las nuevas formas de certificación digital facilitan el reconocimiento de los resultados educativos, lo que favorece la movilidad de los educandos y mejora la adecuación entre la oferta y la demanda de competencias. Sin embargo, existe una importante brecha digital en el seno de los países y entres los países debido a la falta de infraestructuras, los recursos educativos limitados, los medios insuficientes de que disponen los docentes e instructores y la carencia de competencias digitales de los educandos. La OIT colaborará con la Unión Internacional de Telecomunicaciones, el PNUD y los actores locales y mundiales del sector de las tecnologías, entre otros asociados.

155. A nivel de los países, la OIT prestará apoyo a los mandantes y proveedores de formación a fin de que estos:

- evalúen la infraestructura y las capacidades digitales básicas necesarias para permitir a los sistemas de desarrollo de las competencias, las empresas, los docentes y los proveedores de formación ofrecer programas de aprendizaje mixtos y en línea e impartir competencias digitales;
- promuevan el acceso equitativo al aprendizaje digital a través de la prestación de apoyo técnico, las alianzas y las soluciones innovadoras de bajo costo aplicadas a título experimental;
- conciban herramientas y material digitales que puedan utilizarse en las modalidades de aprendizaje mixtas, en línea y a distancia a fin de mejorar la oferta de formación, la evaluación y la certificación;
- conciban programas inclusivos de formación en competencias digitales y las certificaciones correspondientes.

156. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará una herramienta para evaluar el nivel de preparación digital que permitirá formular recomendaciones a los mandantes sobre los enfoques sistémicos que cabría adoptar para la formación y certificación en línea;
- elaborará y difundirá, en colaboración con el Centro de Turín, material didáctico digital basado en las competencias que pueda utilizarse en el marco de programas mixtos, en línea y a distancia;
- reforzará las capacidades de los docentes, los instructores superiores, las instituciones gubernamentales, los proveedores de formación, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para concebir y aplicar programas y evaluaciones en línea y utilizar las nuevas tecnologías y herramientas digitales;
- elaborará productos de difusión de conocimientos y directrices técnicas sobre la definición, transmisión, evaluación y certificación de competencias digitales.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

157. La crisis provocada por la COVID-19 ha evidenciado y exacerbado las desigualdades de género persistentes y generalizadas en el mundo del trabajo, así como la discriminación y la marginación de ciertos grupos de la población. Además del agravamiento de los déficits de empleo pleno y productivo y de trabajo decente en muchos sectores, algunos de los progresos alcanzados antes de la crisis podrían estancarse a causa del mayor riesgo de xenofobia, violencia y acoso, así como de la distribución desigual entre mujeres y hombres del trabajo no remunerado de prestación de cuidados.

158. La aplicación de políticas inclusivas y de medidas específicas para los grupos desfavorecidos ha demostrado ser fundamental para garantizar una recuperación equitativa que integre una perspectiva de género y combata la discriminación. Las decisiones en materia de políticas deben basarse en evaluaciones que aborden los desafíos persistentes en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad, entre los que se incluyen las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las minorías étnicas y raciales, las personas que viven con el VIH, los trabajadores migrantes y las personas LGBTI+. Muchos de estos grupos tienen una presencia desproporcionadamente mayor en empleos de primera línea y de alto riesgo, así como en la economía informal, por lo que se han visto especialmente afectados por la crisis. Las vulnerabilidades que sufren estos grupos se entrecruzan y acumulan y se combinan con otros factores, como la condición socioeconómica y la edad, lo cual puede acabar formando múltiples estratos de discriminación y estigmatización perdurables.

159. Las oportunidades que cabe aprovechar para lograr una recuperación basada en la igualdad sustantiva y la no discriminación incluyen, entre otras, las siguientes:

- la mayor cabida que se da a la OIT para desempeñar un papel de liderazgo en el desarrollo y la difusión de conocimientos y datos empíricos sobre la importancia fundamental del trabajo de los cuidados a la persona y del empleo en ese sector, y para orientar la formulación de políticas y medidas destinadas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado de prestación de cuidados y aumentar las inversiones en la economía del cuidado, en particular para promover el empleo decente en dicho sector;
- el creciente impulso que ha cobrado la promoción y el cumplimiento de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a través de leyes y medidas proactivas, sustentadas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT;
- una mayor concienciación sobre la pertinencia del Convenio núm. 190 y de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), incluido durante periodos de inestabilidad o de crisis, para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- la prioridad otorgada en la Agenda 2030 a los grupos que corren el riesgo de quedarse atrás, así como a la necesidad de proteger y reforzar sus derechos con políticas y medidas públicas inclusivas.

Prioridades de la OIT en 2022-2023

160. La estrategia de la OIT continúa basándose en el llamamiento realizado en la Declaración del Centenario de lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y otras personas en situación de vulnerabilidad. En 2022-2023, las actividades de la OIT incorporarán de forma más sistemática un enfoque inclusivo en materia de género para contribuir a hacer avanzar el empoderamiento de las mujeres alentando a los hombres a unirse a la causa de la igualdad de género, un análisis más sistemático de la interseccionalidad y métodos de investigación innovadores que se pondrán a prueba para sacar a la luz los casos de discriminación vinculados a la pandemia.

161. Durante el bienio se proseguirán las alianzas estratégicas en el contexto de la iniciativa conjunta de la Unión Europea y de las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, denominada «Spotlight»; el programa conjunto de la OIT y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) destinado a promover el empleo decente para las mujeres a través de políticas de crecimiento inclusivo e inversiones en la economía del cuidado; el proyecto con la Fundación de las Naciones Unidas para colmar las lagunas de datos

sobre las actividades no remuneradas de prestación de cuidados y de trabajo doméstico; el copatrocinio y la dirección, junto con el Programa Mundial de Alimentos, de la labor relativa a la protección social que lleva a cabo el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA); la colaboración con la OMS para llevar a cabo autodiagnósticos del VIH en el lugar de trabajo y tratar las coinfecciones de tuberculosis y VIH en el mundo del trabajo; el proyecto conjunto con el UNICEF, la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Alianza Internacional de Discapacidad; y la labor conjunta con el Grupo Principal de los Pueblos Indígenas para el Desarrollo Sostenible.

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

162. El aumento del trabajo no remunerado de prestación de cuidados a la persona y la escasez de servicios de ese tipo han agravado el impacto de la pandemia en los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular las mujeres. Para facilitar la recuperación y construir un futuro del trabajo más inclusivo, se necesitarán mayores inversiones en la economía del cuidado, así como mejorar las condiciones de trabajo en dicho sector y promover un reparto más equilibrado de las responsabilidades en materia de prestación de cuidados.

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

- estimen y promuevan inversiones en la economía del cuidado, y formulen políticas con una perspectiva de género para apoyar una recuperación intensiva en empleo, por ejemplo, invirtiendo en los servicios de prestación de cuidados y en los ámbitos de las infraestructuras y las políticas conexas;
- fortalezcan su capacidad para medir el trabajo no remunerado de prestación de cuidados, así como para formular, aplicar y revisar las políticas relacionadas con los cuidados, incluidas las políticas y otras normativas que regulan las licencias;
- conciban programas, a través del diálogo social, que promuevan el empleo decente y productivo en la economía del cuidado, en particular para los trabajadores de primera línea en los sectores de la salud, la educación y el cuidado de personas de edad, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores migrantes.

164. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará nuevos productos de difusión de conocimientos sobre la evaluación del impacto de la crisis desde una perspectiva de género y sobre la estimación de las inversiones en la economía del cuidado que se necesitan para apoyar la recuperación;
- preparará orientaciones técnicas y compartirá buenas prácticas sobre políticas relativas a los cuidados y licencias y otras políticas pertinentes, para integrar las cuestiones relacionadas con los cuidados en las políticas nacionales sobre empleo y protección social, los reglamentos y las prácticas en los lugares de trabajo, incluido en las micro, pequeñas y medianas empresas;
- concebirá y aplicará herramientas y orientaciones para la recopilación de datos, a fin de promover la medición del tiempo destinado a realizar actividades no remuneradas de prestación de cuidados y de trabajo doméstico, a través de módulos sobre el uso del tiempo en las encuestas sobre la fuerza de trabajo;
- ofrecerá a los mandantes, en colaboración con el Centro de Turín, programas de formación y aprendizaje sobre el empleo decente para los trabajadores en la economía del cuidado y sobre las políticas relativas a los cuidados, a fin de promover una recuperación en materia de empleo que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas y estrategias destinadas a promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

165. Para lograr una recuperación sostenible centrada en la igualdad sustantiva y la no discriminación, es necesario aprovechar las oportunidades que hoy se presentan para eliminar los obstáculos de larga data que han impedido la igualdad de oportunidades y de trato. Existe un compromiso cada vez mayor para hacer frente al desafío apremiante y persistente que suponen las desigualdades salariales por razón de género, en particular a través de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, que es una alianza de múltiples partes interesadas coordinada por la OIT junto con ONU-Mujeres y la OCDE.

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

- apliquen herramientas de diagnóstico y pongan a prueba nuevos métodos para evaluar el impacto a largo plazo de la COVID-19 en las desigualdades por razón de género, incluidas las desigualdades salariales;
- apliquen medidas para combatir la desigualdad de oportunidades existente, lo que incluye la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder al mercado laboral, así como la segregación basada en el género por ocupación y sector;
- refuercen los métodos de recopilación de datos procedentes de encuestas, en particular para orientar la formulación de políticas de recuperación basadas en datos empíricos que aborden las desigualdades por razón de género;
- elaboren y refuercen —en consulta con los interlocutores sociales— leyes, políticas y procesos destinados a reducir las desigualdades por razón de género, y ayuden a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a participar en los procesos conexos;
- elaboren y apliquen estrategias —incluido en sectores cruciales y emergentes— que sean eficaces para mitigar el impacto de las crisis, facilitar la recuperación y fortalecer la resiliencia, que respeten, promuevan y hagan realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como medidas para empoderar a las mujeres con objeto de que puedan participar efectivamente en los procesos de toma de decisiones pertinentes.

167. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará orientaciones y herramientas para ayudar a los mandantes a cuantificar y evaluar la forma en que las crisis afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres, y de qué manera la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres contribuyen a prevenir las desigualdades, a facilitar una recuperación centrada en las personas y a fortalecer la resiliencia en tiempos de crisis;
- elaborará productos de difusión de conocimientos sobre buenas prácticas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en sectores emergentes y en sectores estratégicos para el desarrollo nacional;
- apoyará el diálogo sobre políticas y el intercambio de conocimientos *inter pares* en el marco de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, lo cual permitirá aprovechar los conocimientos especializados de una amplia variedad de partes interesadas.

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

168. Combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es más importante que nunca. Garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso debe formar parte integral de cualquier esfuerzo por forjar una recuperación sostenible y mejorar la resiliencia ante crisis futuras.

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

- promuevan la ratificación del Convenio núm. 190 y su aplicación, junto con la Recomendación núm. 206 conexa;
- realicen un examen de las leyes y prácticas nacionales pertinentes antes de la ratificación;
- amplíen la base de conocimientos —incluso a través de métodos innovadores de recopilación de datos— sobre las formas de violencia y acoso, sus motivos, los grupos afectados de forma desproporcionada, los sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo donde el riesgo es más elevado, y las medidas de prevención en el lugar de trabajo;
- fortalezcan su capacidad, en colaboración con el Centro de Turín, para detectar, prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluido en la economía informal y las micro, pequeñas y medianas empresas.

170. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará nuevos productos de difusión de conocimientos para prevenir y combatir la violencia y el acoso basados en motivos de discriminación;
- elaborará una guía para ayudar al sector privado, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas, a prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- realizará estudios de investigación sobre los vínculos entre la violencia y el acoso y los distintos tipos de modalidades de trabajo, los sectores de empleo, la pobreza y la situación de pobreza de ciertos trabajadores, y la exposición a las crisis;
- preparará un informe sobre las estadísticas existentes en materia de violencia y acoso y sobre la determinación y el análisis de las cuestiones conceptuales conexas, como contribución a la 21.ª CIET (2023);

- elaborará y difundirá una herramienta para ayudar a los mandantes a estimar el costo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las leyes, políticas y medidas a fin de asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situación de vulnerabilidad

171. Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en un mundo del trabajo que se está recuperando de la pandemia es esencial para poder cumplir la promesa de no dejar a nadie atrás. Para ello, es preciso disponer de datos empíricos y conocimientos sobre las formas persistentes de discriminación, así como sobre las nuevas formas de discriminación surgidas en el contexto de la COVID-19; prestar especial atención a la interseccionalidad; y adoptar estrategias y metodologías —tanto específicas como integradas— para abordar los desafíos que enfrentan los grupos desfavorecidos.

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

- apliquen políticas y estrategias en materia de discapacidad, en particular mediante la integración de los derechos de las personas con discapacidad en las medidas de recuperación y en las medidas para facilitar una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental;
- formulen y apliquen políticas y programas sobre el VIH adaptados y basados en los derechos;
- fortalezcan sus capacidades con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
- refuercen la recopilación y el análisis de los datos desglosados del mercado de trabajo sobre la no discriminación y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

173. A nivel mundial, la OIT:

- realizará y divulgará estudios de investigación sobre la discriminación y la interseccionalidad basadas en factores tales como el sexo, la discapacidad, el estado serológico respecto del VIH o de otra índole, como el estado de salud real o percibido, la raza, el origen étnico, la orientación sexual y la identidad de género;
- elaborará y divulgará productos de difusión de conocimientos y orientaciones de carácter práctico sobre políticas que promuevan la igualdad, la inclusión y la diversidad;
- concebirá y pondrá a prueba nuevos métodos basados en los derechos para la inclusión de las personas con discapacidad, prestando una atención especial a las competencias profesionales y al empleo en la economía digital y la economía verde, sobre la base de las experiencias extraídas de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT;
- elaborará y divulgará conocimientos y orientaciones sobre el VIH en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19;
- contribuirá a coordinar las actividades de todo el sistema de las Naciones Unidas en relación con los pueblos indígenas y tribales, para asegurar su coherencia y consonancia con el Convenio núm. 169, en particular mediante la participación en iniciativas de capacitación de otras entidades de las Naciones Unidas.

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

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

174. La pandemia de COVID-19 ha hecho aún más evidente la distribución desigual de la protección laboral entre los trabajadores, algunos de los cuales se han visto más afectados al carecer de protección adecuada frente al virus y la pérdida de sus medios de subsistencia. Al mismo tiempo, la pandemia ha acelerado las transformaciones que las tecnologías de la información y la comunicación han permitido introducir en la organización del trabajo, por ejemplo, el teletrabajo y las plataformas digitales de trabajo. Si bien ello ha creado nuevas oportunidades, con frecuencia también ha comportado desafíos, como el bajo nivel y volatilidad de los ingresos y la precariedad de los contratos, así como condiciones de trabajo inseguras e insalubres, horarios de trabajo prolongados o imprevisibles y problemas relacionados con el respeto de la privacidad de los trabajadores. Estos nuevos desafíos se suman a otras preocupaciones de larga data, como el trabajo informal y el trabajo infantil, que podrían aumentar de nuevo como consecuencia de la crisis.

175. Para lograr una recuperación inclusiva y sostenible, es necesario reafirmar la importancia de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Dicha recuperación debería basarse en el vínculo indisociable entre la salud general y el mundo del trabajo, ya que es imprescindible contar con lugares de trabajo seguros y preparados para hacer frente a futuras emergencias en materia de salud y seguridad, como condición previa para asegurar la salud y la productividad de los trabajadores. La protección de los salarios, sobre todo en el eslabón inferior de la cadena de distribución, será esencial para proteger a un mismo tiempo la seguridad de los ingresos de los trabajadores y la demanda agregada. Las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo compartido, si se gestionan adecuadamente, pueden ayudar a los trabajadores y a las empresas a adaptarse mejor a circunstancias económicas volátiles. Una gobernanza de la migración laboral más eficaz y basada en datos empíricos reduciría los casos de abuso laboral e informalidad, respondiendo al mismo tiempo a las necesidades del mercado de trabajo de los países de origen y de destino.

176. Para que el mundo pueda retomar la senda establecida en la Agenda 2030, especialmente con respecto a la consecución del ODS 8 (sobre el trabajo decente y el crecimiento económico) y del ODS 10 (sobre la reducción de la desigualdad), es esencial lograr avances hacia una protección adecuada y efectiva para todos en el trabajo.

Prioridades de la OIT en 2022-2023

177. La ambición proclamada en la Declaración del Centenario de fortalecer las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, reafirmando la pertinencia de la relación de trabajo y reconociendo la magnitud de la economía informal y la necesidad de acelerar las transiciones hacia la economía formal, continuará orientando la labor de la OIT en este ámbito.

178. Los esfuerzos destinados a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo como un todo integrado se impulsarán a través de alianzas ampliadas, incluido con el sector privado. Asimismo, se aprovechará la tecnología digital para reconocer las relaciones de trabajo —cuando existan— y mejorar el cumplimiento de la legislación. También se reforzarán los datos empíricos y la asistencia técnica, a fin de orientar la fijación de los salarios, de modo que reflejen un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y sus familias, las trayectorias nacionales de crecimiento económico y la sostenibilidad de las empresas. Se ampliarán los conocimientos y la asistencia en materia de teletrabajo, especialmente sus efectos en la seguridad y salud en el trabajo, y se reforzarán las sinergias entre los Ministerios de Trabajo y de Salud, en particular para mejorar la preparación ante emergencias de salud y seguridad. La prioridad se centrará en prevenir la informalización de los empleos y en colmar las lagunas normativas relativas al trabajo en plataformas digitales, así como en facilitar la inclusión de los trabajadores migrantes en los esfuerzos de recuperación, incluida la reintegración de los migrantes que regresen a sus países de origen. Las iniciativas específicas en estos ámbitos se basarán en las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa de la OIT en bienios anteriores y se adaptarán a la evolución de las circunstancias y necesidades socioeconómicas de los mandantes.

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

179. El apoyo que la OIT presta a los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo continuará siendo una prioridad, habida cuenta del riesgo de erosión que corren estos derechos a causa de la crisis provocada por la COVID-19. También se dará prioridad al respeto y la promoción de la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, inclusive en la economía digital. Por consiguiente, se reforzarán los mecanismos de aplicación y control del cumplimiento en los sectores algodonero, minero y manufacturero, entre otros, y, en particular, en todos los eslabones de las cadenas de suministro y en los procesos de contratación, así como en el caso de los trabajadores migrantes. Aprovechando el impulso generado por la ratificación universal del Convenio núm. 182 y la proclamación por las Naciones Unidas de 2021 como Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso (IPEC+) se centrará prioritariamente en el control del cumplimiento, la educación y el apoyo a los medios de subsistencia y hará un seguimiento de los progresos alcanzados. Por otro lado, se estrecharán y ampliarán las alianzas estratégicas con los países pioneros de la Alianza 8.7, el UNICEF y otras partes interesadas pertinentes.

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

- formulen políticas, marcos jurídicos y otras medidas más rigurosas para lograr el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el contexto de las

iniciativas de recuperación, a través de una estrategia integrada que promueva su carácter complementario, dedicando una atención especial a la libertad sindical y de asociación, al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y a la eliminación de la discriminación en el trabajo, y mediante la ejecución a mayor escala del programa de referencia Better Work;

- fortalezcan su capacidad para preparar informes anuales relativos al indicador 8.7.1 de los ODS sobre el trabajo infantil, que se incorporarán a la base de datos ILOSTAT, y a otros indicadores relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con objeto de apoyar los esfuerzos destinados a lograr su cumplimiento y la formulación de políticas a ese respecto;
- aprovechen las tecnologías digitales para reforzar la vigilancia con respecto al trabajo infantil y al trabajo forzoso, movilizar recursos y establecer o fortalecer alianzas a tal fin;
- mejoren sus capacidades para erradicar progresivamente el trabajo infantil, la trata de personas y el trabajo forzoso, en colaboración con otros agentes pertinentes a través del programa IPEC+.

181. A nivel mundial, la OIT:

- actualizará las orientaciones en materia de políticas para ayudar a los mandantes a aplicar enfoques integrados con objeto de hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, basándose en las enseñanzas y las buenas prácticas extraídas de la experiencia de los países;
- en sus actividades de seguimiento de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2017) y de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social (2019), proseguirá sus esfuerzos mundiales para promover la ratificación de los convenios fundamentales, en particular los Convenios núms. 87 y 98 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, tomando en consideración los puntos identificados en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.;
- elaborará y difundirá productos de promoción para apoyar las iniciativas emprendidas en el marco de la Alianza 8.7 y del programa IPEC+, en particular a través de la V Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso que debería celebrarse en 2022;
- actualizará y difundirá el informe mundial sobre los aspectos económicos del trabajo forzoso.

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

182. El triste balance de la pandemia de COVID-19, que se ha sumado a los más de 2,78 millones de fallecimientos al año por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, ha confirmado la importancia capital que reviste la seguridad y salud en el trabajo para la sostenibilidad de las empresas, los servicios públicos y las estrategias de recuperación. La OIT promoverá la seguridad y salud en el trabajo como pilar de los marcos y estrategias de desarrollo nacionales, incluso en el contexto del programa de referencia de la OIT denominado Seguridad + Salud para Todos y su Fondo Visión Cero. El objetivo de las intervenciones consistirá en promover la SST a nivel mundial, incluso a través de una nueva campaña de ratificación, reforzar los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y establecer estrategias y servicios en ese ámbito más inclusivos y mejor adaptados a los sectores y grupos de trabajadores más afectados por la crisis. Asimismo, la OIT apoyará el diálogo en materia de políticas sobre la posible inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y seguirá preparando los nuevos instrumentos normativos sobre los riesgos biológicos, químicos y ergonómicos.

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

- formulen políticas y programas nacionales —o revisen los existentes— de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que sirvan de catalizadores d medidas integradas tendentes a responder a los retos en materia de SST en el ámbito nacional y en el lugar de trabajo, y formen parte integrante de los planes de recuperación pos COVID-19. La acción de los países dedicará una atención especial a los riesgos que afectan a la salud mental, el teletrabajo, la prevención de accidentes industriales mayores y la redefinición de los servicios de seguridad y salud en

el trabajo para llegar a todos los trabajadores, sobre todo en la economía informal, independientemente de su situación migratoria;

- adopten sistemas integrales de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles, incluida la preparación ante emergencias;
- fortalezcan los sistemas nacionales de información y notificación de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, así como las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular para la presentación de informes sobre el indicador 8.8.1 de los ODS;
- apoyen una planificación estratégica del personal especializado en SST y fortalezcan las capacidades de los institutos de seguridad y salud en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo, las asociaciones profesionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

184. A nivel mundial, la OIT:

- actualizará las estimaciones mundiales sobre las enfermedades y lesiones profesionales y mejorará la base de conocimientos sobre la resiliencia en los lugares de trabajo ante las emergencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos del teletrabajo para la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos psicosociales;
- difundirá conocimientos, estimaciones y prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular a través de la Coalición Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo, del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la participación en redes y eventos regionales de SST;
- fortalecerá la capacidad del personal encargado de las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en el seno de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas y los servicios de salud en el trabajo, incluido por medio de seminarios web y plataformas digitales de formación, en colaboración con el Centro de Turín.

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

185. Para lograr una recuperación que instaure economías y sociedades más inclusivas, se requieren niveles salariales adecuados y equilibrados, especialmente para los millones de trabajadores que perciben salarios bajos en todo el mundo, muchos de los cuales trabajan en la economía informal. Por ello, es necesario desplegar mayores esfuerzos a fin de establecer salarios mínimos adecuados, así como salarios negociados colectivamente; prevenir jornadas de trabajo excesivamente largas; reducir el subempleo por insuficiencia de horas y asegurar periodos de descanso adecuados. También es fundamental promover modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y una organización del trabajo que permitan a mujeres y hombres conciliar mejor su vida laboral y su vida privada, facilitando al mismo tiempo que los trabajadores y los empleadores puedan acordar soluciones que tengan en cuenta sus necesidades.

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

- fijen y apliquen salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos;
- negocien colectivamente los salarios, teniendo en cuenta los indicadores económicos y sociales regionales o nacionales, así como las condiciones de determinados sectores o empresas;
- adopten, apliquen y evalúen medidas para incrementar la eficiencia y la equidad de los sistemas de remuneración, para garantizar el pago de los salarios y para mitigar los efectos negativos de la crisis económica en los salarios y el empleo;
- refuercen las leyes, políticas y medidas relativas a los límites del tiempo de trabajo y los periodos de descanso, así como su aplicación;
- formulen y apliquen leyes, políticas y medidas nacionales que promuevan modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y otras modalidades de organización del trabajo, como el teletrabajo, que permitan conciliar mejor la vida laboral y la vida privada y adecuarse a los trastornos en las condiciones de empleo o de trabajo.

187. A nivel mundial, la OIT:

- preparará y publicará la edición 2022-2023 del *Informe Mundial sobre Salarios*;
- preparará un análisis de la fijación de salarios mediante la negociación colectiva, incluido de los indicadores utilizados en la negociación salarial en contextos diferentes;
- convocará una reunión de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima, con objeto de llevar a cabo la actualización del importe del salario básico mínimo

mensual para los marineros preferentes, que entrará en vigor el 1.º de enero de 2024;

- elaborará un informe en el que se analizarán las implicaciones de los efectos de la pandemia de COVID-19 en los horarios de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y el teletrabajo.

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

188. Muchos Estados Miembros han concebido medidas innovadoras de protección laboral para brindar apoyo a los trabajadores más afectados por la pandemia, en particular aquellos con modalidades de trabajo diversas y con empleos informales. La recuperación debería basarse en dichas medidas. En este contexto, la OIT se centrará prioritariamente en velar por que ciertas modalidades de trabajo se utilicen con el fin previsto y no para eludir las obligaciones laborales; adaptar la protección laboral cuando proceda; prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, y promover la formalización del empleo informal en las empresas formales y en los hogares, en consonancia con la Recomendación núm. 204. Asimismo, se ampliarán los conocimientos y las actividades con respecto al empleo productivo y el trabajo decente en las plataformas digitales.

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

- realicen diagnósticos con una perspectiva de género sobre el entorno normativo y las lagunas en materia de cumplimiento de la protección laboral de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, incluido en plataformas digitales, así como con empleos informales en empresas formales o en hogares, y evalúen su incidencia, sus factores determinantes y la vulnerabilidad de los trabajadores concernidos;
- adopten políticas, reformen leyes y reglamentos y mejoren los mecanismos de control del cumplimiento para asegurar una protección adecuada de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas;
- realicen evaluaciones de los riesgos de informalización de los empleos formales debido a la crisis, a fin de prevenirlos, mitigarlos o eliminarlos;
- formulen políticas integradas y revisen la legislación y los mecanismos de control del cumplimiento para facilitar la transición a la economía formal de los trabajadores con empleos informales y/o prevenir la informalización del empleo;
- fortalezcan la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para proporcionar servicios a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, respectivamente, y para reducir y prevenir el empleo informal en las empresas formales.

190. A nivel mundial, la OIT:

- actualizará los estudios de investigación sobre el fortalecimiento de la protección laboral de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, en particular el trabajo en plataformas, tomando en consideración las oportunidades que podrían generar, y sobre la protección de la privacidad y de los datos personales de los trabajadores;
- preparará información estadística sobre las mujeres y los hombres que trabajan en la economía informal (indicador 8.3.1 de los ODS) y contribuirá a revisar la metodología estadística en relación con el trabajo informal, como aportación a la 21.ª CIET (2023);
- elaborará orientaciones prácticas para que los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades encargadas del control del cumplimiento de la legislación realicen evaluaciones de los riesgos a fin de detectar y combatir el empleo informal, en particular el trabajo no declarado;
- examinará las prácticas existentes en los países y elaborará una metodología con una perspectiva de género para evaluar y combatir el riesgo de informalización de los empleos formales;
- documentará las repercusiones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), en la legislación nacional y su aplicación, y formulará recomendaciones en materia de políticas para mejorar su eficacia.

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

191. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto los déficits generalizados de protección de los trabajadores migrantes en el marco de los modelos actuales de gobernanza de la migración laboral. Muchos de estos trabajadores han perdido su empleo y se han encontrado sin sueldo ni protección social o han tenido que regresar a países que registran tasas elevadas de desempleo y graves perturbaciones de la actividad económica. A fin de reconstruir para mejorar, los esfuerzos de recuperación socioeconómica deben tener en cuenta a los trabajadores migrantes, incluidos los que han regresado a sus países de origen, tanto en interés de esos trabajadores como de las comunidades de acogida. Como ha mostrado la experiencia en muchos países, la falta de protección de los trabajadores migrantes contra el virus en los lugares de trabajo ha provocado su propagación a toda la comunidad. La OIT obrará, por tanto, para fortalecer los marcos, instituciones y servicios específicos en materia de migración laboral, basados en los derechos y con una perspectiva de género, mediante enfoques que abarquen todo el ciclo migratorio y todas las instancias gubernamentales y se fundamenten en el diálogo social.

192. A nivel regional y de los países, la OIT prestará apoyo a sus mandantes a fin de que estos:

- mejoren los sistemas de protección de los salarios, las condiciones de vida y de trabajo, la transferibilidad de los derechos a prestaciones y el acceso a la protección social y a la justicia, mediante la elaboración de nuevas orientaciones, el establecimiento de mecanismos de resarcimiento, la prestación de servicios de apoyo y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- fomenten el diálogo tripartito interregional e intrarregional y la capacidad institucional para la adopción de marcos nacionales, bilaterales y regionales equitativos en materia de migración laboral, que se basen en las normas internacionales del trabajo pertinentes;
- apliquen a mayor escala los modelos de intervención concebidos en 2020-2021 para apoyar la integración socioeconómica, la reintegración de los migrantes que regresan a sus países de origen y el empleo productivo y el trabajo decente para los trabajadores migrantes, en particular las mujeres y los jóvenes;
- fortalezcan la capacidad de las instituciones de gobernanza de la migración laboral para fomentar el desarrollo y el reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores migrantes, a través de la Alianza Mundial sobre Competencias y otros medios;
- apliquen, en colaboración con el ACNUR y otros asociados pertinentes, las orientaciones y buenas prácticas sobre la integración de los refugiados y los desplazados en el mercado de trabajo, en particular aquellos afectados por el cambio climático.

193. A nivel mundial, la OIT:

- emprenderá actividades conjuntas con la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples para la Migración, la OIM y otros asociados, a fin de cumplir el mandato de la OIT y promover las normas, herramientas y orientaciones pertinentes de la OIT en el contexto de los pactos mundiales sobre la migración y los refugiados;
- apoyará la aplicación de las orientaciones de la OIT y de todo el sistema de las Naciones Unidas con respecto a los acuerdos laborales bilaterales, en particular mediante iniciativas piloto en los corredores migratorios;
- establecerá un polo de conocimientos, en el marco de la Iniciativa para la equidad en la contratación, con objeto de generar e intercambiar estudios, datos y buenas prácticas;
- elaborará estimaciones mundiales y regionales actualizadas sobre los trabajadores migrantes, en particular en la economía del cuidado, así como datos sobre los costos de contratación para el indicador 10.7.1 de los ODS, y orientaciones sobre las estadísticas de la migración laboral internacional para la 21.ª CIET (2023).

Resultado 8: Protección social completa y sostenible para todos

Desafíos persistentes, nuevas necesidades y oportunidades

194. La crisis causada por la COVID-19 ha puesto de manifiesto las devastadoras consecuencias socioeconómicas que provocan las perturbaciones sistémicas cuando no se dispone de una protección social adecuada y universal, habida cuenta de que solo el 31 por ciento de la población mundial goza de protección social completa, mientras que el 55 por ciento carece totalmente de ella, especialmente los trabajadores en la economía informal. Al mismo tiempo, los sistemas de protección social han sido una parte indispensable de las políticas adoptadas de forma coordinada para dar respuesta a la crisis generada por la pandemia. Muchos Estados Miembros han intervenido de manera decidida para velar por que la población tenga un acceso efectivo a la asistencia médica, sin que ello suponga una carga adicional, y han apoyado al mismo tiempo la seguridad de los empleos e ingresos de las personas más afectadas, incrementando así la resiliencia de los trabajadores, de las empresas, de las economías y de las sociedades. En las respuestas aportadas a la crisis también se han privilegiado los enfoques más inclusivos con respecto a la protección social, teniendo en cuenta las limitaciones de una estricta especificidad y de un riguroso control de las condicionalidades. En la fase de recuperación, es necesario que los países refuercen sus sistemas de protección social, colmando urgentemente los déficits en materia de cobertura y adecuación de las prestaciones mediante políticas adaptadas; restablezcan y aseguren los recursos financieros necesarios, de una forma sostenible y equitativa, en un contexto difícil desde un punto de vista económico y fiscal; y mejoren la coordinación entre las políticas de protección social y las políticas económicas, fiscales y de empleo.

195. También es necesario que las políticas de protección social aborden los niveles persistentemente altos de informalidad e inequidad, así como las profundas transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, impulsadas por las innovaciones tecnológicas, la evolución demográfica y el cambio medioambiental y climático, que han exacerbado las dificultades que enfrentan los sistemas de protección social.

196. Habiendo constatado el importante papel que desempeña la protección social como estabilizador social y económico, los países deberían aprovechar esta oportunidad para procurar que el derecho humano a la seguridad social se convierta en una realidad para todos. Solo se logrará una recuperación sostenible y se mitigarán las futuras crisis si los países avanzan hacia la consolidación de sistemas de protección social completos, sostenibles y con capacidad de respuesta ante emergencias. Las políticas de protección social que ayudan a las personas a enfrentar mejor las transiciones vitales y laborales, los cambios estructurales en el mercado de trabajo y las perturbaciones sistémicas, como complemento de las políticas de empleo, responden mejor al llamamiento en favor de un futuro del trabajo centrado en las personas, preconizado en la Declaración del Centenario, y contribuyen a la consecución de la Agenda 2030.

Prioridades de la OIT en 2022-2023

197. La estrategia de la OIT en este ámbito se seguirá basando en las normas internacionales del trabajo, en particular el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), así como en el diálogo social, sobre los que se sustenta el enfoque de la OIT para asegurar una protección social completa y adecuada a lo largo de toda la vida de una persona. En concreto, se intensificará la labor destinada a fortalecer los sistemas de protección social con miras a lograr una cobertura sanitaria universal y ampliar la seguridad de los ingresos a los trabajadores en todos los tipos de empleo, incluidos los trabajadores en las economías informal y rural, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores migrantes y otros grupos en situaciones vulnerables. La asistencia se centrará en los seguros de salud, las prestaciones por enfermedad y desempleo y la aceleración del establecimiento de pisos de protección social.

198. La OIT también promoverá la formulación de políticas de protección social integradas para responder a las profundas transformaciones en el mundo del trabajo y proteger a los trabajadores y a los empleadores, que faciliten al mismo tiempo transiciones justas. Asimismo, seguirá fortaleciendo las capacidades de sus mandantes para la formulación, la aplicación y el seguimiento de las políticas nacionales de protección social, y fomentará la coordinación de estas con las políticas de empleo destinadas a apoyar la creación de empleo, la formalización y la adquisición de competencias. Por otro lado, dedicará una atención especial a abogar por un margen fiscal suficiente y demostrar las ventajas económicas de la protección social, mediante la

promoción de los vínculos entre la creación de empleo decente y la sostenibilidad de los sistemas de protección social, y fortalecer su papel como nexo entre la asistencia humanitaria, el desarrollo y la consolidación de la paz. El resultado de la discusión recurrente sobre protección social (seguridad social), que se celebrará durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, proporcionará orientaciones adicionales para la consolidación de sistemas de protección social sostenibles y completos.

199. La estrategia del Programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos se basará en las enseñanzas extraídas, a fin de reforzar la prestación de asesoramiento técnico a los países para alcanzar las metas de la Agenda 2030 en materia de protección social. La OIT también afianzará su colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas y diversas alianzas entre múltiples partes interesadas, como la Alianza Mundial por la Protección Social Universal para alcanzar los ODS (PSU2030), con objeto de prestar servicios de asesoramiento técnico de forma coordinada a los mandantes y asegurar que la protección social se mantenga entre las principales prioridades a nivel mundial, regional y nacional, aportando argumentos sólidos para hacer inversiones públicas en la protección social. Sobre la base de su reconocido liderazgo internacional en la gestión de un sistema integral de estadísticas e indicadores en materia de protección social, la OIT aprovechará su función de organismo responsable del seguimiento del indicador 1.3.1 de los ODS para promover activamente la integración de los resultados relativos a la protección social en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas.

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

200. Para fortalecer los sistemas de protección social, es necesario dedicar una mayor atención a la adaptación de las estrategias, políticas y marcos jurídicos en materia de protección social, sobre la base del diálogo social, a la evolución del mundo del trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, y asegurar una base de financiación equitativa y sostenible, lo que también incluye un margen fiscal suficiente. A este respecto, se proporcionará asesoramiento específico trabajando en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, como el UNICEF, a través de la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social y la PSU2030, y cooperando con las instituciones financieras internacionales para proteger e incrementar los niveles de gasto social.

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

- adapten sus políticas y estrategias en materia de protección social para abordar la recuperación de la crisis causada por la COVID-19 y los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, en particular para ampliar la cobertura, incrementar la adecuación de las prestaciones y asegurar su financiación adecuada y sostenible;
- ratifiquen y apliquen el Convenio núm. 102, y otras normas sobre la seguridad social actualizadas;
- fortalezcan su capacidad para la concepción, la aplicación y el seguimiento de los sistemas de protección social, en colaboración con el Centro de Turín, así como para fomentar la sensibilización sobre la protección social;
- intensifiquen sus alianzas estratégicas para asegurarse de que la protección social se integre en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y constituya una prioridad en las estrategias nacionales de financiación de los ODS, por ejemplo, mediante un diálogo con las instituciones financieras internacionales.

202. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará orientaciones técnicas y en materia de políticas, que se basarán en buenas prácticas, para la financiación sostenible de los sistemas de protección social;
- creará herramientas cuantitativas en línea para la estimación de costos y la evaluación de la sostenibilidad financiera y las opciones de margen fiscal para los sistemas de protección social, incluidos los sistemas de pensiones y de salud, los regímenes de seguros de accidentes del trabajo y los servicios en el sector del cuidado;
- promoverá el enfoque basado en los derechos de la OIT y las Naciones Unidas, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, a través de alianzas entre múltiples partes interesadas, por ejemplo, la PSU2030, la Red Mundial de Empresas para el Establecimiento de Pisos de Protección Social y la Red de Protección Social, Libertad y Justicia para los Trabajadores;
- colaborará en el ámbito del gasto social con las instituciones financieras internacionales, por ejemplo, en el contexto de los marcos nacionales de financiación integrados para el desarrollo

sostenible, a fin de abogar por políticas fiscales más propicias para el desarrollo de la protección social;

- llevará a cabo estudios de investigación sobre los efectos de la protección social en la pobreza, la desigualdad, la productividad y la estabilidad macroeconómica y como acelerador para alcanzar las metas de los ODS, en particular las metas 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 y 10.4.

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

203. Para lograr una recuperación sostenible tras la pandemia de COVID-19 y una mayor resiliencia, es necesario fortalecer los sistemas nacionales de protección social de manera coordinada, sobre la base del diálogo social, a fin de mejorar su gobernanza y sostenibilidad, incluidos los regímenes y programas contributivos y no contributivos que los integran. Eso supone, en particular, reforzar las capacidades nacionales de formulación, gestión, administración, financiación, coordinación y seguimiento de los regímenes y programas de protección social, en consonancia con las normas internacionales sobre seguridad social y en colaboración con los interlocutores sociales. La creación y aplicación de herramientas para la realización de evaluaciones interinstitucionales de la protección social, en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas y los asociados para el desarrollo, facilitarán la integración de las normas y los principios de la OIT en la labor conjunta de las Naciones Unidas.

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

- mejoren la gobernanza y la coordinación institucional de los sistemas de protección social y velen por su buena administración y aplicación sobre la base de los derechos, lo que también incluye sistemas de gestión e información sólidos e integrales y el uso de tecnologías digitales;
- mejoren la gestión financiera y la sostenibilidad económica de los regímenes y programas de protección social con miras a la recuperación tras la pandemia de COVID-19, de modo que se adapten al mundo del trabajo y apoyen las transiciones en el mercado de trabajo;
- refuercen las capacidades estadísticas para hacer un seguimiento de sus sistemas de protección social y de los progresos hacia la consecución de una protección social universal y de las metas de los ODS pertinentes, a través de datos administrativos, encuestas y macrodatos, incluido en el contexto de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas;
- refuercen las capacidades de coordinación institucional, gobernanza administrativa y financiera y educación, en colaboración con el Centro de Turín;
- promuevan el diálogo social sobre protección social incluso a través de un fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales para participar eficazmente en los debates sobre la reforma de la protección social;
- creen un programa de formación integral, que también aborde los seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en colaboración con el Centro de Turín.

205. A nivel mundial, la OIT:

- reforzará la recogida, el análisis, la divulgación y el uso de datos sobre la protección social, con un contenido más sustancial en materia de género, a través de la Encuesta sobre seguridad social en línea, la Base de datos sobre la protección social en el mundo y los cuadros interactivos sobre los resultados en materia de protección social; e informará sobre los avances con respecto al indicador 1.3.1 de los ODS;
- creará y pondrá a prueba herramientas de evaluación y de gobernanza de los regímenes, con objeto de establecer sistemas estadísticos nacionales sobre la protección social y evaluar la adecuación de las prestaciones, la financiación de la protección social y la asistencia social, de ser necesario en el marco de la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social;
- preparará y difundirá la edición 2023-2025 del *Informe Mundial sobre la Protección Social*.

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

206. Junto con otras políticas, la protección social desempeña un papel clave para apoyar a los trabajadores en sus transiciones vitales y laborales, por ejemplo, de la escuela al trabajo y entre empleos, así como otras transiciones asociadas a la movilidad laboral, el envejecimiento activo, la migración, la crianza de los hijos y la rehabilitación y reinserción laboral para las víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales. En ese sentido, se dedicarán importantes esfuerzos a la ampliación de

las prestaciones por maternidad, por paternidad y parentales, así como las prestaciones y servicios en el sector del cuidado. La COVID-19 ha exacerbado la apremiante necesidad de asegurar que los sistemas de protección social estén bien adaptados y formen parte de políticas integradas, basadas en el diálogo social, a fin de garantizar niveles adecuados de protección para los trabajadores y empleadores, facilitar la formalización de trabajadores y empresas y asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. A tal fin, la OIT trabajará en estrecha colaboración con los asociados pertinentes y en foros de múltiples partes.

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

- formulen políticas que integren la protección y la seguridad social en las medidas relativas a las competencias y el empleo, a fin de apoyar a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales y en periodos de crisis y de recuperación;
- formulen y apliquen estrategias innovadoras para ampliar la cobertura a fin de abarcar las modalidades de trabajo diversas y apoyar las transiciones a la economía formal de trabajadores y empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, combinando los regímenes contributivos y no contributivos y mejorando los sistemas administrativos;
- formulen y apliquen políticas para proteger a las personas afectadas por perturbaciones, incluido el cambio climático, promoviendo una transición justa a economías ambientalmente sostenibles y facilitando la transición de programas de emergencia —por ejemplo, programas de asistencia humanitaria— a sistemas de protección social sostenibles;
- establezcan acuerdos bilaterales y multilaterales en materia de seguridad social y medidas unilaterales, por ejemplo, pisos de protección social, para proteger a los trabajadores migrantes y a sus familias en el extranjero y de regreso en sus países de origen, a los solicitantes de asilo y a los refugiados;
- formulen estrategias de financiación adecuadas y sostenibles, teniendo en cuenta las transformaciones en el mundo del trabajo, sobre la base de la solidaridad y la cobertura conjunta de los riesgos.

208. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará orientaciones basadas en datos empíricos para la adaptación de los sistemas de protección social a la evolución del mundo del trabajo, las perturbaciones sistémicas y una transición justa a economías ambientalmente sostenibles, así como con respecto a la protección por desempleo y a la integración de la protección social en las medidas relativas a las competencias y el empleo;
- llevará a cabo estudios de investigación y elaborará orientaciones sobre el establecimiento de sistemas de protección social con una perspectiva de género y sobre la inversión en servicios de guardería y cuidados de larga duración;
- elaborará orientaciones para proporcionar cobertura a los trabajadores en las plataformas digitales, mediante la adaptación de la legislación nacional en materia de seguridad social y el refuerzo del cumplimiento por parte de las plataformas digitales, y estudiará opciones para establecer una coordinación transnacional;
- formulará orientaciones adicionales para extender la protección social a los trabajadores de la economía informal;
- elaborará una metodología basada en las normas de la OIT sobre seguridad social para ayudar a los países a realizar autoevaluaciones de sus sistemas de seguridad social y orientar las posibilidades de reforma, especialmente en el ámbito de las pensiones.

III. Resultados funcionales

209. En esta sección se presentan los tres resultados funcionales y sus productos conexos, que son fundamentales para el funcionamiento eficiente de la OIT y el cumplimiento efectivo de su labor sustantiva en el ámbito normativo y de políticas. Los indicadores asociados a los productos se incluyen en el marco de resultados que figura en el apéndice I.

Resultado A: Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente

210. En la Declaración del Centenario, se insta a la OIT a «mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento para seguir mejorando la calidad de su asesoramiento sobre políticas con base empírica» y a intensificar la «participación y cooperación en el sistema multilateral a fin de reforzar la coherencia de las políticas». La consecución de estos objetivos es esencial para apoyar la labor que llevan a cabo los Miembros de la OIT en sus países, pero también para que la Organización pueda fortalecer su función de liderazgo mundial como centro de conocimientos empíricos sobre el mundo del trabajo y como asociado clave para configurar un enfoque centrado en las personas con respecto a la recuperación tras la crisis causada por la COVID-19.

211. Sobre la base de los progresos obtenidos en los últimos años, la Oficina seguirá invirtiendo en la generación, gestión e intermediación de estudios de investigación y estadísticas pertinentes, fiables y oportunas, dedicando una atención especial a los sectores y grupos más afectados por la pandemia, con miras a ayudar a los mandantes a formular y aplicar políticas eficaces basadas en datos empíricos. Esta labor se sustentará en un enfoque más coherente y fructífero en el ámbito de las comunicaciones y las alianzas, a fin de catalizar una mayor cooperación en torno a políticas integradas que contribuyan a alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente y las prioridades establecidas en la Declaración del Centenario. Ello requerirá una colaboración y una coordinación más estructuradas en el seno de la Oficina y una cooperación reforzada con las entidades del sistema de las Naciones Unidas, en procesos multilaterales como los del G7, el G20 y el grupo de los BRICS (que integra al Brasil, la Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica), con instituciones financieras internacionales y con asociaciones y alianzas entre múltiples partes interesadas.

Producto A.1. Mejores estadísticas sobre trabajo decente mediante el uso de fuentes innovadoras y en consonancia con las normas estadísticas

212. La necesidad de respuestas inmediatas y a más largo plazo para hacer frente a la crisis ha vuelto a confirmar la importancia de disponer de datos fiables y a tiempo, sobre la base de las normas estadísticas internacionales, a fin de orientar la formulación de las políticas. La OIT seguirá compilando y difundiendo datos armonizados a escala mundial, especialmente sobre los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente, y proporcionará asistencia técnica a los mandantes a este respecto. Asimismo, forjará alianzas más sólidas con otros organismos y recurrirá a fuentes innovadoras —por ejemplo, los macrodatos— para complementar las estadísticas oficiales, mediante el establecimiento de modelos de previsión, con objeto de alimentar las estimaciones y análisis de la OIT. En octubre de 2023, en el marco de la 21.ª CIET, la Oficina conmemorará cien años de establecimiento de normas estadísticas. El principal punto inscrito en el orden del día de dicha Conferencia se centrará en la revisión de la definición estadística de informalidad. También se debatirá sobre la medición de otros conceptos, como la migración laboral, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y las nuevas modalidades de trabajo.

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

- informes analíticos y documentos para discusión, a fin de apoyar la labor de la CIET, lo que también incluirá la revisión de normas y la definición de informalidad;
- una plataforma de ILOSTAT mejorada, que permitirá disponer a tiempo de datos sobre trabajo decente desglosados —por ejemplo, por sectores específicos— para los países que estén llevando a cabo procesos de formulación de políticas, incluido en el contexto de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los PTDP;

- un apoyo mejorado a los Estados Miembros para que puedan fortalecer sus sistemas de información sobre el mercado de trabajo, mediante el uso de datos administrativos nacionales y procedentes de otras fuentes;
- programas de capacitación adaptados para apoyar a los mandantes de la OIT en la elaboración de indicadores de los ODS y otros indicadores sobre trabajo decente, de conformidad con las normas estadísticas más recientes.

Producto A.2. Investigación de vanguardia y gestión mejorada de los conocimientos para promover el trabajo decente

214. Con objeto de mejorar el apoyo que presta a los mandantes de la OIT para satisfacer sus necesidades de conocimientos y fortalecer su influencia a nivel mundial, regional y nacional, la Oficina seguirá elaborando y divulgando investigaciones interdisciplinarias de vanguardia basadas en datos empíricos. También continuará desplegando esfuerzos concertados para aprovechar la experiencia y los conocimientos de los mandantes tripartitos en la concepción y ejecución de sus estudios de investigación; y fortalecerá su función de gestión de los conocimientos para mejorar el intercambio de estos entre el personal, los mandantes y los asociados de la OIT. Por otro lado, invertirá más esfuerzos en incrementar la asimilación y el uso de los informes de referencia, las reseñas de estudios de investigación y los productos de difusión de conocimientos sobre el futuro del trabajo por parte de los mandantes y las comunidades de académicos e investigadores de todo el mundo. Las conclusiones y recomendaciones de la evaluación de alto nivel sobre las actividades de investigación y gestión de los conocimientos ayudarán a introducir mejoras en este ámbito.

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

- informes mundiales y regionales, notas informativas y documentos de reflexión sobre el futuro del trabajo adaptados a las necesidades de los mandantes, en particular para orientar el asesoramiento sobre políticas y las iniciativas de fortalecimiento de las capacidades en los Estados Miembros;
- proyectos de investigación mundiales, regionales o relativos a países concretos, de carácter transversal y con una perspectiva de género, sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente, que proporcionen recomendaciones claras y prácticas en materia de políticas, incluido a nivel sectorial, con miras a influir en los programas de políticas de los países y en las recomendaciones de otras organizaciones internacionales o multilaterales;
- una función sólida, consolidada y coordinada de gestión de los conocimientos que permita mejorar el intercambio, la colaboración y el seguimiento con respecto a estos en toda la Oficina, así como su divulgación y utilización por parte de los mandates, las redes externas pertinentes y los asociados para el desarrollo.

Producto A.3. Comunicación para lograr un mayor uso e impacto de la base de conocimientos

216. La elaboración planificada, coordinada y oportuna de los contenidos de la OIT, así como su divulgación eficaz, eficiente y selectiva, es esencial para asegurar que los mandantes de la OIT y otros destinatarios tengan acceso a los conocimientos y herramientas que necesitan para aplicar un enfoque centrado en las personas con respecto al futuro del trabajo. El excepcional contexto de la pandemia de COVID-19 ha acelerado la innovación en este ámbito y la adopción de nuevos métodos de comunicación en línea. La OIT reforzará, por tanto, la planificación estratégica de la comunicación para asegurar la difusión eficaz de los conocimientos pertinentes, teniendo en cuenta los contextos y acontecimientos externos, con objeto de lograr un mayor impacto. También reforzará su labor de promoción, priorizando los canales digitales, a fin de velar por que los destinatarios clave reciban, utilicen y compartan los contenidos de la OIT en formatos pertinentes y adaptados a sus necesidades. Todos los contenidos en materia de comunicación promoverán los valores centrales de la OIT, como la igualdad de oportunidades y de trato para todos los hombres y mujeres.

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

- campañas de comunicación inclusivas y adaptadas a sus destinatarios específicos, utilizando distintos formatos, tecnologías e idiomas, a fin de promover los principales productos de difusión de conocimientos de la OIT, en particular los informes de referencia, e incrementar su uso y asimilación, incluido a nivel de los países;
- canales de comunicación mejorados —entre otros, webinarios, boletines informativos y listas de distribución de correo electrónico— para incrementar el contacto directo con los principales destinatarios, en particular los mandantes, los asociados para el desarrollo, las organizaciones multilaterales y otras partes interesadas, así como el público en general y los medios de comunicación;

- nuevos productos y plataformas digitales para aumentar el número de personas que consultan el sitio web de la OIT, siguen sus noticias en las redes sociales, asisten a sus eventos y utilizan sus productos de difusión de conocimientos.

Producto A.4. Alianzas reforzadas para incrementar la coherencia de las políticas y la cooperación a fin de alcanzar los resultados en materia de trabajo decente y de desarrollo sostenible

218. La crisis causada por la COVID-19 ha demostrado que la colaboración y la solidaridad entre distintos asociados, en tiempo oportuno, son esenciales para hallar soluciones eficaces a los problemas compartidos. La aplicación del enfoque de la OIT centrado en las personas en los esfuerzos de recuperación dependerá de las asociaciones y alianzas que se forjen con una amplia variedad de partes interesadas, así como de la colaboración constante entre los mandantes de la OIT para promover la coherencia de las políticas, en particular en el contexto de las actividades en los países, y para movilizar financiación a fin de alcanzar los ODS y los resultados relacionados con el trabajo decente. Por consiguiente, la Oficina reforzará y diversificará sus alianzas para establecer y consolidar marcos de políticas y de financiación nacionales y regionales integrados, incluido a nivel sectorial, centrados en el Programa de Trabajo Decente y en los ODS conexos, y adecuar más su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo a los resultados establecidos en el Programa y Presupuesto. Durante el bienio también se seguirá prestando apoyo a los procesos que se llevan a cabo en el contexto del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible; se reforzará la participación en la cooperación Sur-Sur y en la cooperación triangular; y se colaborará activamente con el SNUD, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones y procesos multilaterales, especialmente en el contexto de los esfuerzos de recuperación.

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

- actividades de apoyo técnico y de capacitación a nivel mundial o adaptadas a países concretos, con objeto de consolidar y ampliar los programas en curso, facilitar la participación de los mandantes y asociados de la OIT en alianzas mundiales, proyectos de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular, coaliciones de las Naciones Unidas basadas en cuestiones específicas, alianzas entre múltiples partes interesadas y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas;
- productos de sensibilización y estrategias de colaboración con objeto de facilitar la labor conjunta con las instituciones financieras internacionales, en particular las organizaciones multilaterales, los grupos intergubernamentales y los bancos regionales de desarrollo, que se centrarán especialmente en la coherencia de las políticas de promoción del trabajo decente y la financiación de los resultados en materia de trabajo decente que los mandantes de la OIT consideran prioritarios;
- análisis sistemático de los déficits de recursos y fondos para llevar a cabo la labor de la OIT en materia de políticas, lo que permitirá realizar campañas temáticas y celebrar diálogos estructurados con los asociados que proporcionan financiación y otros asociados para el desarrollo en los sectores público y privado, en consonancia con el pacto de financiación de las Naciones Unidas.

Resultado B: Mejora del liderazgo y de la gobernanza

220. La OIT tiene la singular característica de reunir a los gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas internacionales del trabajo y formular políticas relativas al mundo del trabajo. Compete a la Organización y a sus mandantes liderar los avances en el cumplimiento de su mandato, sobre la base de lo dispuesto en la Declaración del Centenario, especialmente en el contexto del periodo posterior a la pandemia de COVID-19. Durante el bienio, se seguirá trabajando a fin de obtener progresos hacia la consecución de las metas establecidas en la Declaración del Centenario, mediante el fortalecimiento del liderazgo y la orientación estratégica de la Organización en la configuración de las políticas mundiales y nacionales de recuperación con objeto de que estas integren un enfoque centrado en las personas y promuevan el trabajo decente.

221. Para facilitar que todos los mandantes puedan examinar y debatir sus posiciones y acordar políticas en el marco del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina reforzará el proceso de establecimiento del orden del día; prestará servicios jurídicos de calidad, independientes y oportunos; y elaborará documentos basados en datos empíricos y notas informativas

sobre cuestiones en materia de políticas, asegurando al mismo tiempo la rendición de cuentas y proporcionando garantías de que la Organización sigue cumpliendo sus objetivos gracias al fortalecimiento de sus funciones de supervisión y evaluación.

222. La Oficina también seguirá manteniendo relaciones de trabajo con los órganos institucionales de las Naciones Unidas y otras entidades pertinentes, como 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, con objeto de aprovechar las buenas prácticas en materia de liderazgo, gobernanza, supervisión y evaluación.

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

223. El mandato central de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración es proporcionar una orientación estratégica a la labor de la Organización, con miras a asegurar la coherencia, la coordinación y la colaboración en el seno de la Oficina Internacional del Trabajo, a fin de ayudar a los mandantes a alcanzar los resultados previstos en materia de políticas y de trabajo decente, teniendo en cuenta la agenda mundial para el desarrollo y la función de la OIT dentro del SNUD. La OIT seguirá sacando el máximo provecho posible a la estructura tripartita de la Organización y ejerciendo su poder de convocatoria para dirigir y moldear una recuperación centrada en las personas que no deje a nadie atrás, con empleo productivo y trabajo decente a todos los niveles, 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 las actividades destinadas a satisfacer las diversas necesidades de los mandantes en los países con las metas globales de la Organización.

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

- resultados reconocidos en materia de políticas e instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que ayuden a la OIT a desempeñar un papel rector en el establecimiento de un programa común a fin de reconstruir para mejorar y mitigar crisis futuras, con empleo productivo y trabajo decente para todos; ello se logrará mediante un compromiso político reforzado e inclusivo y un diálogo sobre políticas en los foros mundiales, regionales y nacionales;
- funcionamiento mejorado de las discusiones recurrentes, a la luz de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente y el marco para las discusiones recurrentes adoptado por el Consejo de Administración, 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;
- procesos mejorados de planificación y programación estratégicas, centrados en el liderazgo y el impacto a nivel de los países, con claros vínculos entre los objetivos globales y el marco de resultados de la Organización, por un lado, y los objetivos de los PTDP y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, por el otro, que reflejen las diversas necesidades de los países y aseguren su apropiación tripartita.

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

225. La Oficina seguirá prestando apoyo a los órganos rectores con miras a facilitar ulteriores mejoras en el funcionamiento de la Conferencia, el Consejo de Administración y las reuniones regionales e incrementar su inclusividad, transparencia y eficiencia. Ello se logrará a través de una mejor gestión de los órdenes del día, una mejor comunicación con los mandantes y una oportuna distribución de los documentos de las reuniones, que tendrán gran calidad. La atención se centrará especialmente en prestar apoyo a la discusión sobre la democratización del funcionamiento y la composición de los órganos rectores de la OIT, el establecimiento de los órdenes del día de las reuniones de la Conferencia y del Consejo de Administración y el fortalecimiento del compromiso y la participación de los mandantes en la formulación de políticas y en la toma de decisiones a través de medios y herramientas mejorados, aprovechando las nuevas tecnologías y la experiencia adquirida durante la pandemia.

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

- propuestas para democratizar la composición de los órganos rectores de la OIT, a fin de asegurar una participación plena, equitativa y democrática en su sistema tripartito de gobernanza y de toma de decisiones;

- conjunto de puntos para el orden del día de las reuniones de la Conferencia, que se revisarán y comunicarán periódicamente, sobre la base de los resultados de las cuatro reuniones que el grupo de coordinación celebrará durante el bienio y de los productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT pertinentes que se elaborarán de forma oportuna, así como de los resultados de las reuniones tripartitas mundiales, por ejemplo, las reuniones de expertos y las reuniones técnicas, cuando proceda;
- sesiones oficiosas periódicas, organizadas antes de las reuniones del Consejo de Administración, para informar a sus miembros sobre el conjunto de puntos del orden del día de la Conferencia;
- enfoque integrado con respecto a la prestación de servicios a los órganos rectores, que comprenderá un proceso simplificado de producción de documentos y una base de datos integrada y en línea para optimizar la gestión de la correspondencia oficial, con la posibilidad de organizar reuniones virtuales e híbridas, de ser necesario;
- nuevos formularios informatizados para complementar los actuales mecanismos de recepción periódica de los comentarios de los mandantes, con la finalidad de mejorar la capacidad de respuesta de la Oficina ante la evolución de sus necesidades de información y facilitar así una toma de decisiones de calidad;
- 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 y el cumplimiento

227. La OIT aplica el modelo de «Las tres líneas de defensa» para la gestión de los 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 («la tercera línea» o «garantía independiente»).

228. En la OIT, un sólido marco de control interno, basado en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS), que ya está disponible en todas las oficinas de la Organización, mantiene 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 y la Oficina de Evaluación proporcionan una visión de conjunto sobre el desempeño y el cumplimiento 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.

229. 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;
- un sistema integrado y mejorado de planificación de las evaluaciones, con una mejor cobertura y una complementariedad reforzada entre la función de evaluación y otras funciones de supervisión;
- enfoques y métodos de evaluación innovadores, para asegurar que las evaluaciones se realicen a tiempo y con gran calidad, y colaboración reforzada con los mandantes, lo que permitirá que las evaluaciones proporcionen datos empíricos sólidos para mejorar la eficacia y el aprendizaje institucional de la OIT, sobre todo en el contexto de la respuesta a la crisis causada por la pandemia de COVID-19 y en adelante;
- sistemas y formatos de vanguardia para compartir los resultados de las evaluaciones sobre la labor sustantiva de la OIT y facilitar el seguimiento de las recomendaciones y su uso.

Resultado C: Uso optimizado de los recursos

230. El programa de trabajo de la OIT se financia mediante una base integrada de recursos, que comprende las contribuciones al presupuesto ordinario prorrateadas y las contribuciones voluntarias de donantes procedentes de los sectores público y privado. Para optimizar el uso de estas contribuciones y velar por que den resultados sostenibles, la Oficina necesita sistemas de gestión y procesos institucionales basados en una infraestructura física y digital adecuada, que se adapten a diversos entornos operacionales y satisfagan las exigencias de estos, cumpliendo al mismo tiempo las normas de calidad necesarias en materia de transparencia, rendición de cuentas y uso óptimo de los recursos. Resulta igualmente importante atraer y mantener una fuerza de trabajo muy motivada y competente, que tenga las competencias adecuadas y cumpla las normas éticas más rigurosas, así como fomentar una cultura institucional que promueva un enfoque centrado en las personas con respecto al cambio, la innovación y la mejora constante.

231. La labor que se llevará a cabo durante el bienio se centrará en mejorar el impacto, la calidad, la capacidad de respuesta y la eficiencia de los servicios de apoyo de la Oficina como elementos facilitadores de un buen desempeño de la Organización, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas y las recomendaciones formuladas en las auditorías y evaluaciones, y en consonancia con los progresos en la reforma de las Naciones Unidas.

Producto C.1. Estrategias, sistemas y enfoques institucionales mejorados para incrementar el uso óptimo de los recursos

232. Las consideraciones sobre el uso óptimo de los recursos —economía, eficiencia y eficacia— y el respeto de las normas éticas conforman la base de una buena gestión y utilización de los fondos públicos. La Oficina adoptará modalidades flexibles e innovadoras mejoradas para la gestión integrada de los recursos confiados a la OIT, que se aplicarán a todas las fuentes de financiación, así como para la prestación de servicios de manera más eficiente y eficaz, incluso en países donde la OIT no está físicamente presente. Asimismo, se prestará una atención especial a las modalidades de trabajo comunes con otras entidades de las Naciones Unidas, derivadas de la reforma del sistema de las Naciones Unidas, y a las posibilidades de simplificar las operaciones y reforzar la prestación de los servicios gracias a la digitalización. La introducción de mejoras adicionales en los sistemas de seguimiento y presentación de informes permitirá informar mejor y de forma más transparente, en consonancia con las normas internacionales.

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

- un modelo institucional consolidado para la prestación de servicios administrativos y de asesoramiento técnico, incluso en países donde la OIT no es una entidad residente, mediante la prosecución de las iniciativas piloto de despliegue de expertos técnicos, la participación a distancia sistemática en los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de medios digitales, y las operaciones institucionales comunes con otras entidades de las Naciones Unidas mediante el reconocimiento mutuo de los distintos procedimientos, políticas y sistemas;
- procedimientos reforzados para la elaboración del presupuesto estratégico a fin de asegurar las sinergias y el uso más eficiente de los recursos disponibles, en consonancia con los resultados establecidos en el Programa y Presupuesto;
- sistemas reforzados de seguimiento y presentación de informes, centrados en cómo se utilizan los recursos y en cómo se logran los resultados, 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 acordes con el pacto de financiación de las Naciones Unidas, sobre la base de los progresos realizados en el bienio 2020-2021;
- infraestructuras e instalaciones mejoradas y políticas de viaje revisadas para lograr un uso energético y de recursos más eficiente;
- un marco de sostenibilidad ambiental y social, en el que se codificarán las normas de desempeño para las actividades de la OIT, acompañado de modalidades de aplicación adecuadas.

Producto C.2. Mayor fiabilidad y capacidad de las infraestructuras físicas y digitales para apoyar las nuevas modalidades de trabajo y la continuidad de las actividades institucionales

234. La crisis causada por la COVID-19 ha demostrado la importancia de disponer de una infraestructura digital adecuada para asegurar la continuidad de las

actividades institucionales y de las operaciones regulares, así como para facilitar la interacción con los mandantes y asociados de la OIT. La Oficina ya ha puesto en práctica un plan de recuperación en caso de desastre, que contiene instrucciones detalladas sobre la forma de responder ante una serie de acontecimientos potencialmente perturbadores que afecten a los equipos y productos informáticos. Durante el bienio se seguirá trabajando en la ampliación del acceso a los sistemas, la información y las bases de conocimientos de la OIT fuera de su red fiable, con la ayuda de mejoras en la seguridad informática desde el punto de vista de su alcance y capacidad de respuesta. También se seguirá trabajando en la transición a un entorno de producción principalmente digital, en particular para prestar un mayor apoyo a los nuevos métodos y productos de comunicación y de gestión de los conocimientos.

235. En el ámbito de las infraestructuras físicas, se introducirán innovaciones que permitirán seguir mejorando la gestión de las instalaciones, mediante la digitalización de los procesos operativos, la centralización de la gestión de los datos y la sustitución de varias aplicaciones informáticas obsoletas. Asimismo, la Oficina seguirá centrándose en asegurar condiciones de funcionamiento seguras, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, dedicando la debida atención a la seguridad física y a las consideraciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo.

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

- un centro de operaciones de seguridad, en funcionamiento permanentemente, para asegurar la vigilancia de los datos y cuentas de la OIT y el escaneo de las amenazas cibernéticas en tiempo real, lo que permitirá detectar y resolver rápidamente las deficiencias, acompañado de la instalación de nuevas aplicaciones de seguridad y la actualización de los programas informáticos de seguridad;
- normas de accesibilidad mejoradas, que se integrarán en el diseño de todas las nuevas aplicaciones o servicios informáticos proporcionados por la Oficina;
- sistemas avanzados para facilitar la elaboración de publicaciones, las comunicaciones, el trabajo en equipo y el intercambio de información entre el personal y con los mandantes y asociados por medios digitales, contribuyendo así también a una gestión eficaz de los conocimientos, reduciendo la necesidad de viajar y permitiendo una mejor colaboración y prestación de servicios;
- un sistema integrado de gestión en el lugar de trabajo, que vinculará la gestión de las instalaciones con los sistemas de seguridad y de recursos humanos, incrementando la eficiencia en el control de los bienes materiales, el acceso a los locales y la prestación de los servicios de apoyo;
- una infraestructura física reforzada, con mejores medidas de seguridad y de acceso a los locales, lo que también incluye un nuevo pabellón de seguridad en la sede.

Producto C.3. Políticas y sistemas mejorados para mantener una fuerza de trabajo muy competente, motivada y diversa

237. La Oficina seguirá perfeccionando las políticas y herramientas destinadas a fomentar la diversidad, la inclusividad y la movilidad de la fuerza de trabajo, a fin de contar con las competencias necesarias para el cumplimiento eficaz del mandato de la OIT. Asimismo, consolidará un enfoque de la gestión del talento centrada en las personas y promoverá un entorno de trabajo justo, inclusivo y respetuoso para apoyar el desarrollo de una fuerza de trabajo muy competente y motivada, en el que todo el mundo se sienta valorado. También se desarrollarán políticas eficaces de recursos humanos e iniciativas de promoción del liderazgo para asegurar que todos los funcionarios comprendan plenamente lo que se espera de ellos y se sientan motivados para superar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta el futuro del trabajo, tal como se refleja en la Declaración del Centenario y, de forma más amplia, en el sistema de las Naciones Unidas. Los mecanismos de rendición de cuentas servirán para evaluar el desempeño del personal, de modo que contribuyan a introducir mejoras y a asegurar niveles elevados de desempeño, aprendizaje y desarrollo institucionales.

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

- una mejor planificación de la fuerza de trabajo y una mayor difusión para contratar a candidatos altamente cualificados, mejorar la paridad de género e incrementar la diversidad geográfica, asegurando al mismo tiempo la gama de competencias y experiencia del personal de la OIT que resulte pertinente para los tres grupos de mandantes;
- inversiones estratégicas en el desarrollo del personal para colmar las lagunas de competencias en nuevos ámbitos prioritarios, reforzar la gestión del talento y lograr metas profesionales a más largo plazo, a fin de responder con agilidad a la

evolución de las necesidades de los mandantes y de los métodos de trabajo;

- políticas eficaces de recursos humanos y mecanismos eficientes para facilitar el desempeño óptimo del personal, en particular en un entorno de trabajo cada vez más digitalizado y virtual, que se sustentarán en un mejor sistema de gestión del desempeño para asegurar una clara estructura jerárquica de rendición de cuentas que vincule los principales objetivos y resultados de la OIT con los resultados previstos de las unidades orgánicas y con los objetivos individuales de cada uno de sus integrantes;

- políticas reforzadas y mejora de la aplicación de las medidas de gestión de las consecuencias, con objeto de asegurar un entorno de trabajo respetuoso y el cumplimiento de las normas de conducta ética más elevadas, en particular previniendo y combatiendo la explotación y el abuso sexuales, la violencia y el acoso, y toda forma de discriminación o conducta indebida en el trabajo.

Producto C.4. Mayor capacidad institucional para introducir cambios, innovaciones y mejoras constantes

239. La OIT seguirá intensificando sus esfuerzos con objeto de prepararse para el futuro y poder aprovechar las oportunidades existentes para cumplir su mandato de promover la justicia social y aplicar la Declaración del Centenario, fortaleciendo aún más su capacidad de innovación. En ese sentido, instaurará una cultura en el lugar de trabajo que anime a su personal a proponer y aplicar ideas innovadoras, dándoles margen para poner a prueba nuevos enfoques, reconociendo sus esfuerzos a fin de hallar posibilidades de mejora y apoyándoles en la asunción de riesgos adecuados. El personal tendrá acceso a las herramientas y al apoyo necesarios para crear nuevos productos, servicios y métodos de trabajo innovadores, contribuyendo así a responder mejor a las necesidades de los mandantes de la OIT y a lograr los resultados esperados. La mejora de las comunicaciones y del intercambio de conocimientos también incrementará la sensibilización sobre la importancia de la innovación para la Organización, sobre las necesidades y oportunidades de participación del personal y sobre los resultados obtenidos.

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

- políticas que reconozcan el esfuerzo de los jefes por fomentar la participación del personal a su cargo en iniciativas innovadoras, impulsando así una cultura institucional que apoye el pensamiento creativo y se abra a la experimentación de nuevos enfoques;

- incentivos que animen al personal a aportar ideas de mejora y dedicar tiempo a dirigir proyectos innovadores o participar en su ejecución, con miras a enriquecer y ampliar el intercambio de ideas y motivar al personal a colaborar más allá de las divisiones institucionales;

- una plataforma digital que permita la participación del personal en iniciativas globales de toda la Oficina para resolver problemas y mejorar productos, servicios y métodos de trabajo, por ejemplo, mediante un diálogo transversal en línea que englobe a toda la Oficina o equipos de proyectos multidisciplinarios;

- una variedad de métodos destinados a fortalecer las dinámicas de equipo y la colaboración del personal para diagnosticar los desafíos, hallar soluciones e introducir mejoras que sean aplicables en distintas situaciones.

IV. Proyecto de presupuesto de gastos e ingresos para 2022-2023

241. Tras tener en cuenta las variaciones de los costos, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023, calculadas con el tipo de cambio presupuestario de 2020-2021 establecido en 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos, ascienden a 803 548 920 dólares de los Estados Unidos. Con este nivel, el presupuesto que se propone para 2022-2023 es equivalente, en valor real, al presupuesto del bienio anterior.

242. 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 1,6 por ciento para el bienio. En el anexo informativo 2 se proporciona información exhaustiva sobre la evolución de dichos factores.

243. Se fijará como tipo de cambio presupuestario para el bienio 2022-2023 el tipo que esté vigente en el mercado en el momento en que el presupuesto sea examinado por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras en la 109.ª reunión de la Conferencia (junio de 2021). En consecuencia, las presentes propuestas se han calculado con el mismo tipo de cambio presupuestario (1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos) que se aplicó en el Programa y Presupuesto para 2020-2021, 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.

244. 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 2021 era de 0,90 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. Si este valor siguiera siendo el mismo en junio de 2021, el nivel del presupuesto propuesto ascendería a unos 853 millones de dólares de los Estados Unidos, cuantía que equivale a unos 767 millones de francos suizos en concepto de contribuciones de los Estados Miembros.

245. Así, las contribuciones pagaderas por los Estados Miembros en 2022-2023 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.

246. A continuación, se presenta el proyecto de presupuesto de gastos e ingresos, con las cifras correspondientes para 2020-2021, en la forma exigida para su adopción por la Conferencia.

Proyecto de presupuesto

Gastos			Ingresos				
	Presupuesto 2020-2021	Estimaciones 2022-2023		Presupuesto 2020-2021		Estimaciones 2022-2023	
	Dólares de los EE.UU.	Dólares de los EE.UU.		Dólares de los EE.UU.	Francos suizos	Dólares de los EE.UU.	Francos suizos
Parte I							
Presupuesto de gastos corrientes	774 238 406	790 923 220	Contribuciones de los Estados Miembros	790 640 000	790 640 000	803 548 920	803 548 920
Parte II							
Gastos imprevistos	875 000	875 000					
Parte III							
Fondo de Operaciones	–	–					
Parte IV							
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	15 526 594	11 750 700					
Presupuesto total	**790 640 000**	**803 548 920**		**790 640 000**	**790 640 000**	**803 548 920**	**803 548 920**

247. 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 78.º ejercicio económico (2022-2023) y al prorrateo de los gastos entre los Estados Miembros para 2022-2023.

Proyecto de decisión

248. El Consejo de Administración recomienda a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 109.ª reunión (junio de 2021):

a) **apruebe un nivel provisional del programa de 803 548 920 dólares de los Estados Unidos, calculados al tipo de cambio presupuestario para 2020-2021 de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos; corresponderá a la Conferencia 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 78.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2023, 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 Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

Apéndice I

Marco de resultados para 2022-2023

1. En este apéndice se describe el marco de resultados definido por la OIT para 2022-2023, que comprende los resultados esperados en relación con los impactos previstos a largo plazo, los ocho resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales, junto con los productos correspondientes y los indicadores en los tres niveles; se incluyen concretamente:

- 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;
- 14 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;
- 59 indicadores de productos en materia de políticas, que permitirán medir los efectos inmediatos de las actividades de desarrollo de la capacidad llevadas a cabo por la OIT a fin de mejorar las políticas, las instituciones y las condiciones de trabajo decente;
- 31 indicadores de productos, que permitirán medir las mejoras y los avances realizados en el ámbito de los conocimientos, el liderazgo, la influencia, la gobernanza y la gestión operativa de la OIT.

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

- 2 nuevos productos —uno de ellos relativo a la aplicación de normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial (2.4) y el otro relativo a la digitalización de los sistemas de desarrollo de las competencias profesionales (5.4)— y tres indicadores conexos (2.4.1, 5.4.1 y 5.4.2), así como un nuevo indicador de producto relativo al tiempo de trabajo (7.3.2), que responde a la necesidad de adaptar las actividades de la OIT para tener en consideración las nuevas realidades a las que se enfrentan los mandantes en los Estados Miembros;
- 4 indicadores revisados (6.3.1, 6.4.2, 7.3.1 y 7.4.1) para definir de manera más precisa los resultados previstos que deben alcanzarse, sobre la base de las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa en 2020;
- información de referencia revisada y actualizada para mostrar los avances que se han ido logrando a lo largo del tiempo, sobre la base de los datos más recientes de que se disponga, normalmente los correspondientes a 2019 (antes de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19) para los indicadores de impacto y los indicadores de resultados, y para los indicadores de productos que reflejen también las estimaciones para 2021. Esta información de referencia se actualizará en febrero de 2022 a la luz de los resultados comunicados en la Memoria sobre la aplicación del programa en 2020-2021;
- metas correspondientes a los indicadores de productos con un desglose por regiones, teniendo en cuenta los recursos disponibles y los resultados previstos con respecto al establecimiento de alianzas y las actividades de movilización de recursos;
- tres resultados funcionales enteramente revisados, así como los productos e indicadores conexos, para hacer más hincapié en la consecución sostenida de una mayor eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas que propicien la obtención de los resultados en materia de políticas en el período posterior a la pandemia de COVID-19.

3. Al igual que en el bienio anterior, el marco de resultados para 2022-2023 comprende 13 indicadores de los ODS cuyo seguimiento se ha encomendado a la OIT, que permitirán medir los avances logrados en materia de impacto y de resultados. Siguiendo las orientaciones del Consejo de Administración, en 2022-2023 se proseguirá la labor destinada a establecer indicadores de impacto e indicadores de resultados que permitan medir plenamente los avances en materia de diálogo social y tripartismo.

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 elaboradas por la Oficina a tal efecto. En las notas se especificarán los criterios cualitativos que definen los resultados previstos 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.

▶ Cuadro I.1. Impacto a largo plazo

Justicia social mediante el trabajo decente: Un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos			
Indicadores de impacto	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad y ubicación geográfica (urbana o rural) (índice de pobreza de los trabajadores, subcomponente del indicador 1.1.1 de los ODS)	ILOSTAT	7,4% (2018) 7,1% (2019)	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)	ILOSTAT	1,6% (2017) 2,2% (2018) 2,0% (2019)	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	5,4% (2018) 5,4% (2019)	
Proporción del PIB generada por el trabajo (indicador 10.4.1 de los ODS)	ILOSTAT	51,4% (2017)	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS)

▶ Cuadro I.2. Resultados en materia de políticas

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo			
Por desarrollar.			
Producto 1.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores			
1.1.1. Número de las organizaciones empresariales y de empleadores que disponen de sistemas mejorados de gobernanza, estrategias para ampliar la representación y/o una mejor prestación de servicios.	Informes, actas, registros de servicios prestados/formaciones impartidas, guías/manuales, y planes/estrategias de actividad de las organizaciones empresariales y de empleadores; acuerdos de colaboración; cobertura en los medios de comunicación; u otros documentos oficiales.	20 (2019) 24 (2021 *)	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).
1.1.2. Número de las organizaciones empresariales y de empleadores que producen análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas		16 (2019) 20 (2021 *)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 1.2. Mayor capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores			
1.2.1. Número de organizaciones nacionales de trabajadores que han adoptado estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios.	Informes anuales de las organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; cobertura en los medios de comunicación; políticas, leyes y reglamentos nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control de la OIT.	32 (2019) 48 (2021 *)	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).
1.2.2. Número de organizaciones de trabajadores que someten propuestas para ser examinadas en el seno de mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas		24 (2019) 45 (2021 *)	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).
Producto 1.3. Mayor capacidad institucional y resiliencia de la administración del trabajo			
1.3.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos institucionales para la administración del trabajo que les permiten hacer frente a los desafíos actuales y emergentes en el mundo del trabajo.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT.	7 (2019) 28 (2021 *)	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).
1.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de planes estratégicos orientados al cumplimiento de las normas y elaborados en consulta con los interlocutores sociales.		8 (2019) 16 (2021 *)	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).
Producto 1.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar el diálogo social y las leyes, procesos e instituciones en materia de relaciones laborales			
1.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de instituciones, mecanismos o marcos normativos, ya sea creados recientemente o perfeccionados, para el diálogo social, las relaciones laborales o la prevención o resolución de conflictos, que les permiten hacer frente a los desafíos actuales o emergentes en el mundo del trabajo.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT.	10 (2019) 40 (2021 *)	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).
1.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o prácticas mejoradas para promover la negociación colectiva y/o la cooperación en el lugar de trabajo [1].		6 (2019) 16 (2021 *)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo			
Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.2 de los ODS)	ILOSTAT	En 2016 y 2017, la puntuación media obtenida a nivel mundial fue de 5,4 en una escala de 0 a 10 (en la que 0 es la mejor puntuación y 10 la peor).	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).
Producto 2.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo			
2.1.1. Número de ratificaciones de los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos.	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT.	1 888 (2019) 1 918 (2021 *)	25 ratificaciones (6 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 12 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).
2.1.2. Número de ratificaciones de los convenios técnicos actualizados, con inclusión de los que ha recomendado el Consejo de Administración en el contexto del mecanismo de examen de las normas [2].		2 582 (2019) 2 622 (2021 *)	80 ratificaciones (20 en África, 15 en las Américas, 5 en los Estados Árabes, 25 en Asia y el Pacífico, 15 en Europa y Asia Central).
Producto 2.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo			
2.2.1. Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción.	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT.	45 (2019) 50 (2021 *)	50 casos de progreso.
2.2.2. Porcentaje de nuevos marcos de cooperación de las Naciones Unidas que incluyen medidas para dar seguimiento a las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT.		10% (2020)	10%
Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo			
2.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1.º de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control.	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control de la OIT, compilados en las bases de datos normativas de la OIT.	38% (2018-2019) 40% (2020-2021 *)	40%
2.3.2 Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos tripartitos gracias a los cuales los mandantes pueden impulsar efectivamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, lo que comprende la presentación de memorias a los órganos de control.		10 (2019) 20 (2021 *)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 2.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial			
2.4.1. 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, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores; informes de los órganos de control de la OIT; informes compilados por medio del Mecanismo de Coordinación Sectorial.	No procede.	15 Estados Miembros (6 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico).
3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos			
Proporción de empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo (indicador 8.3.1 de los ODS) *. * *(Está previsto que el indicador 8.3.1 de los ODS sea revisado con el fin de que incluya la informalidad en la agricultura y en sectores no agrícolas.)*	ILOSTAT	50,5% (2016)	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros (meta 8.3 de los ODS).
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad).	ILOSTAT	57,6% (2018) 57,4% (2019)	Incrementar la tasa de ocupación de la población en edad de trabajar y reducir la brecha de género en las tasas de empleo.
Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas nacionales de empleo en respuesta a la crisis provocada por la COVID-19			
3.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una nueva generación de políticas nacionales de empleo centradas en los desafíos para el futuro del trabajo que se plantean a nivel de cada país.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	19 (2019) 35 (2021 *)	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).
3.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia nacional para el empleo de los jóvenes, ya sea como estrategia diferenciada o como parte de una estrategia nacional de empleo (sobre la base del indicador 8.b.1 de los ODS).		10 (2019) 14 (2021*)	17 Estados Miembros (8 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
3.1.3. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia integrada que se oriente a la formalización, de conformidad con la Recomendación núm. 204.		10 (2019) 16 (2021 *)	10 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 1 en Europa y Asia Central).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en la economía rural			
3.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para impulsar el trabajo decente en las zonas rurales.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	8 (2019) 23 (2021 *)	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).
Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas que faciliten una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles			
3.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas de política para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, mediante el trabajo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	3 (2019) 8 (2021 *)	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).
Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente			
3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	2 (2019) 13 (2021 *)	18 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico).
Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad			
3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados de empleo y programas de mercado de trabajo para dar respaldo a las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de los jóvenes y las personas de edad.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	14 (2019) 30 (2021 *)	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).
4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente			
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador 8.2.1 de los ODS).	ILOSTAT	2,2% (2018) 1,9% (2019)	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra (meta 8.2 de los ODS).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 4.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para crear un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles			
4.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia y/o un plan de acción para mejorar las condiciones de un entorno propicio a la creación y el crecimiento de empresas sostenibles.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 (2019) 23 (2021 *)	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).
Producto 4.2. Mayor capacidad de las empresas y sus sistemas de apoyo para mejorar la productividad y la sostenibilidad			
4.2.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones efectivas para respaldar la productividad, el emprendimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	9 (2019) 37 (2021 *)	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).
Producto 4.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular políticas, leyes y otras medidas destinadas específicamente a facilitar la transición de las empresas hacia la formalidad			
4.3.1. 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.	8 (2019) 22 (2021 *)	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).
Producto 4.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros y las empresas para formular políticas y medidas que promuevan la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas			
4.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o medidas para promover la armonización de las prácticas empresariales con las prioridades del trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	3 (2019) 17 (2021 *)	13 Estados Miembros (4 en África, 6 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo			
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	22,0% (2018) 22,2% (2019)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias			
5.1.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y/o para prever las necesidades futuras de tales competencias, tanto a nivel nacional como sectorial.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	8 (2019 27 (2021 *)	10 Estados Miembros (3 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico).
5.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos institucionales, ya sean nacionales o sectoriales, para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.		2 (2019) 8 (2021 *)	8 Estados Miembros (4 en África, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
Producto 5.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación			
5.2.1. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	4 (2019) 7 (2021 *)	10 Estados Miembros (3 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
5.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de modelos de gobernanza inclusivos en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.		1 (2019) 2 (2021 *)	6 Estados Miembros (1 en África, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico).
5.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas de financiación que permiten la aplicación de políticas inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.		2 (2019) 2 (2021 *)	5 Estados Miembros (2 en África, 1 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico).
Producto 5.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad			
5.3.1. Número de Estados Miembros que han aplicado los métodos de la OIT para ofrecer una formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 (2019) 16 (2021 *)	10 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico).
5.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de programas y servicios de desarrollo de las competencias laborales innovadores, flexibles e inclusivos, destinados a las mujeres, los jóvenes o las personas en situaciones vulnerables.		4 (2019) 24 (2021 *)	10 Estados Miembros (3 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico).
5.3.3. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos inclusivos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas.		4 (2019) 8 (2021 *)	10 Estados Miembros (3 en África, 3 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 5.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales			
5.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado una estrategia, una política o un programa de desarrollo de competencias a fin de mejorar la infraestructura y las capacidades digitales para ofrecer programas y servicios digitales, en línea y mixtos, que permitan reducir la brecha digital.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede.	5 Estados Miembros (1 en África, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
5.4.2. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas o han revisados las medidas existentes en materia de formación para responder a las necesidades de competencias digitales de grupos destinatarios clave.		No procede.	5 Estados Miembros (1 en África, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo			
Tasa de ocupación desglosada por sexo.	ILOSTAT	70,5% para los hombres, 44,8% para las mujeres (2018) 70,3% para los hombres, 44,6% para las mujeres (2019)	Lograr la paridad de género en el acceso al empleo en todas las regiones.
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS).	ILOSTAT	27,8% (2018) 27,9% (2019)	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública (meta 5.5 de los ODS)
Proporción de empleo informal entre las mujeres.	ILOSTAT	46,4% (2016)	Aumentar de forma significativa el número de mujeres en el empleo formal.
Producto 6.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover inversiones en la economía del cuidado y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares			
6.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas o estrategias macroeconómicas con perspectiva de género para financiar la ampliación de la infraestructura de los servicios del cuidado, de la protección social o de los servicios públicos del cuidado que favorecen la creación de empleo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	0 (2019) 7 (2021 *)	9 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
6.1.2. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para potenciar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en uno o más sectores del cuidado.		0 (2019) 6 (2021 *)	11 Estados Miembros (6 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
6.1.3. 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.	1 (2019) 3 (2021 *)	7 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las políticas y estrategias destinadas a promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor			
6.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para promover una igualdad sustantiva de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, y estrategias para su aplicación.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	3 (2019) 8 (2021 *)	12 Estados Miembros (5 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Europa y Asia Central).
6.2.2. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para promover el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor, y estrategias para su aplicación.		2 (2019) 4 (2021 *)	4 Estados Miembros (2 en África, 1 en las Américas, 1 en Europa y Asia Central).
Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular leyes, políticas y medidas con perspectiva de género que permitan asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso			
6.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas en pro de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	17 (2021 *)	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).
Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las leyes, políticas y medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables			
6.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad o al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, minorías étnicas, personas que viven con el HIV, o personas LGBTI+.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	9 (2019) 16 (2021 *)	14 Estados Miembros (2 en África, 4 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).
6.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias para reforzar la recopilación y el análisis de datos sobre el mercado de trabajo, desglosados al menos por uno de los siguientes factores: condición de discapacidad, estado serológico respecto del VIH, pertenencia étnica, e identidad indígena o tribal.	Cuestionarios para encuestas.	1 (2019) 3 (2021 *)	6 Estados Miembros (4 en África, 1 en los Estados Árabes, 1 en Europa y Asia Central).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos			
Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad (indicador 8.7.1 de los ODS).	*Estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo infantil.*	9,6% (2016)	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas (meta 8.7 de los ODS).
Tasa de trabajo forzoso.	*Estimaciones mundiales de la OIT sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso.*	3,4 por 1 000 (2016)	
Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.1 de los ODS).	ILOSTAT	Datos disponibles sobre cerca de 71 países (desde 2015).	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8 de los ODS).
Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente prolongadas.	ILOSTAT	Datos disponibles sobre 129 países (desde 2015).	Reducir la proporción de trabajadores cuyas jornadas laborales son excesivamente prolongadas.
Costo de la contratación a cargo del trabajador como proporción de los ingresos mensuales percibidos en el país de destino (indicador 10.7.1 de los ODS).	Por determinar.	Por determinar [3].	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 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo			
7.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas integrales sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 (2019) 8 (2021 *)	9 Estados Miembros (3 en África, 2 en las Américas, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
7.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco de la Alianza 8.7.		6 (2019) 17 (2021 *)	7 Estados Miembros (2 en África, 1 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
7.1.3. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias y planes de acción adoptados recientemente o actualizados que tienen por objeto combatir el trabajo infantil en todas sus formas.		14 (2019) 39 (2021 *)	21 Estados Miembros (4 en África, 12 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr condiciones de trabajo seguras y saludables			
7.2.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o programas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, complementados por marcos institucionales, que tratan de riesgos específicos.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	14 (2019) 43 (2021 *)	39 Estados Miembros (12 en África, 16 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).
7.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas nacionales de registro y notificación que permiten la presentación de informes periódicos con respecto al indicador 8.8.1 de los ODS.		5 (2019) 8 (2021 *)	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).
Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente			
7.3.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos reglamentarios o negociados adecuados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	8 (2019) 18 (2021 *)	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).
7.3.2. 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.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT y por los órganos de control de la OIT.	No procede.	8 Estados Miembros (4 en las Américas, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
Producto 7.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales			
7.4.1. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de las modalidades de trabajo diversas, incluso en las plataformas digitales, y/o de las medidas en materia de políticas para asegurar la protección efectiva de los trabajadores de que se trate.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	2 (2021 *)	7 Estados Miembros (1 en África, 4 en las Américas, 2 en Europa y Asia Central).
7.4.2. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal y/o de las políticas, reglamentos o mecanismos de cumplimiento para facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares.		3 (2019) 18 (2021 *)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 7.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral a fin de proteger a los trabajadores migrantes			
7.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias laborales, protección social, y otras políticas pertinentes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 (2019) 20 (2021*)	19 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico).
7.5.2. Número de Estados Miembros que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes.		0 (2019) 12 (2021 *)	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).
7.5.3. Número de marcos bilaterales o regionales para la migración laboral, que comprenden mecanismos de seguimiento y examen concebidos para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes.		2 (2019) 7 (2021 *)	9 marcos (4 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico).
8. Protección social completa y sostenible para todos			
Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, con criterios de distinción entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo y los pobres y grupos vulnerables (indicador 1.3.1 de los ODS).	*Informe Mundial sobre la Protección Social, de la OIT.*	45,2% (2016)	Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, con inclusión de niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables (meta 1.3 de los ODS).
Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales sostenibles en materia de protección social o reformar los existentes a fin de ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de las prestaciones			
8.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales o han revisado las políticas existentes en materia de protección social con miras a ampliar su cobertura, hacerlas más exhaustivas y/o mejorar la adecuación de las prestaciones.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	11 (2019) 15 (2021 *)	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).
Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social			
8.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política o han revisado medidas existentes para asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social y su capacidad para ofrecer prestaciones adecuadas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	7 (2019) 16 (2021 *)	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).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para incorporar la protección social a políticas integrales destinadas a apoyar y proteger a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales			
8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política o han revisado las respuestas existentes, comprendidas las relativas a la protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	9 (2019) 12 (2021 *)	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).

* Estimación.

[1] Se indicarán por separado los resultados relativos a la negociación colectiva y los resultados relativos a la cooperación en el lugar de trabajo. [2] El criterio de referencia revisado para 2019 y el criterio de referencia estimado para 2021 corresponden a todos los convenios técnicos actualizados. [3] Se dispone de datos relativos a este indicador sobre nueve países. Otros 15 países tienen previsto realizar encuestas específicas o añadir un módulo a su encuesta sobre la fuerza de trabajo en los dos o tres próximos años.

▶ Cuadro I.3. Resultados funcionales

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
A. Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente			
Producto A.1. Mejores estadísticas sobre trabajo decente mediante el uso de fuentes innovadoras y en consonancia con las normas estadísticas			
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	15 (2021 *)	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 anualmente 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.	Los puntos de los datos correspondientes a 2018 y 2019 se comunican a la Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas en 2021.	Aumento del 5% con respecto al criterio de referencia.
Producto A.2. Investigación de vanguardia y gestión mejorada de los conocimientos para promover el trabajo decente			
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 y la recuperación de la crisis causada por la pandemia de COVID-19.	Publicaciones, bases de datos y páginas web de la OIT y las instituciones asociadas.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 10% con respecto al criterio de referencia.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
A.2.2. Mención de los productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT en: *a)* declaraciones y documentos finales de foros mundiales, como las reuniones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el G20, el G7y 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 y de análisis de las informaciones sobre la OIT difundidas por los medios de comunicación.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 5% con respecto al criterio de referencia.
A.2.3. Número de descargas únicas de productos de investigación de la OIT, por región.	Análisis de las páginas web de la OIT.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 5% en cada región con respecto al criterio de referencia.
Producto A.3. Comunicación para lograr un mayor uso e impacto de la base de conocimientos			
A.3.1. Número de internautas en las principales plataformas digitales de la OIT a nivel mundial y regional.	Utilización de la herramienta de análisis Google Analytics para contabilizar el número de visitas a las páginas web. Análisis de cuentas individuales en las redes sociales para determinar el número de seguidores de las dos cuentas principales de la OIT a nivel mundial y en cada región.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 10% a nivel mundial y en cada región con respecto al criterio de referencia.
Producto A.4. Alianzas reforzadas para incrementar la coherencia de las políticas y la cooperación a fin de alcanzar los resultados en materia de trabajo decente y de desarrollo sostenible			
A.4.1. Reparto y composición de las contribuciones voluntarias *.	Estados financieros de la OIT.	Las contribuciones voluntarias representan el 42% de los recursos disponibles (2018-2020).	45%
		Los fondos sin fines específicos de la CSPO y las contribuciones voluntarias asignadas de manera flexible representan el 13% de las contribuciones voluntarias (2018-2019).	15%
		Los fondos de las Naciones Unidas (Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples y recursos aportados por entidades de las Naciones Unidas) representan el 7% de las contribuciones voluntarias (2018-2019).	15%

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
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 *.	Memorandos de entendimiento, cartas de intenciones, hojas de ruta u otros acuerdos formales.	Se determinará a finales de 2021.	5 alianzas.
A.4.3. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos que participaron en las iniciativas de fomento de la capacidad de la OIT intervienen en la elaboración del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas *.	Informes de formación y de evaluación; actas de las actividades relativas al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas y documentos conexos.	Se determinará a finales de 2021.	15 Estados Miembros.
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 del proceso de recuperación, centrado en las personas y basado en la Declaración del Centenario de la OIT, para superar la crisis provocada por la COVID-19.	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 a finales de 2021.	Todos los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y las Reuniones Regionales, 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 y las Reuniones Regionales 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 dimanan del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas *.	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.	Se determinará a finales de 2021.	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 en formato electrónico dentro de los plazos reglamentarios.	Sitio web oficial de la OIT (secciones relativas a la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las Reuniones Regionales).	Publicación puntual del 90% de los documentos oficiales en formato electrónico (2021, previsión)	Publicación puntual del 100% de los documentos oficiales en formato electrónico.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B.2.2. Porcentaje de puntos inscritos en el orden del día aprobados/refrendados por los órganos rectores de la OIT conforme al calendario previsto, sobre la base de consultas efectivas y de servicios técnicos y jurídicos de calidad prestados por la Oficina.	Documentos oficiales de los órganos rectores de la OIT.	Se determinará a finales de 2021.	100%
Producto B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia y el cumplimiento			
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 en todos los ejercicios.	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.	En 2018-2019, el promedio de tiempo requerido para la presentación de planes de acción fue de 4,3 meses.	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 75,8% de las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplicaron totalmente en 2018-2019.	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 las unidades y funciones que, habiendo recibido tal 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% (2019)	100%
B.3.4. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales realizadas en el plazo establecido conforme al sistema integrado de planificación de las evaluaciones.	*i*-eval Discovery	95% (porcentaje previsto para finales de 2021).	95% (porcentaje idéntico o superior en función de los cambios que se introduzcan en las carteras de proyectos).
B.3.5. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales que se ajustan a las normas de la OCDE y del UNEG y que tienen en cuenta el mandato específico de la OIT y las necesidades de la Organización en materia de aprendizaje.	Valoraciones sistemáticas externas a posteriori de la calidad de las evaluaciones y metaestudios de los resultados en materia de trabajo decente.	95% (porcentaje previsto para finales de 2021).	95% (porcentaje idéntico o superior en función de los cambios que se introduzcan en las carteras de proyectos).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B.3.6. Porcentaje de recomendaciones viables aplicadas total o parcialmente en un plazo de 12 meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación.	Sistema automatizado de seguimiento de las respuestas del personal directivo y documentos del Comité Consultivo de Evaluación.	90% (porcentaje previsto para finales de 2021).	95%
C. Uso optimizado de los recursos			
Producto C.1. Estrategias, sistemas y enfoques institucionales mejorados para incrementar el uso óptimo de los recursos			
C.1.1. Nivel de conformidad de los datos de la OIT con las normas del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la 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) *.	Portal de la IATI e informes del CAD de la OCDE y de las Naciones Unidas.	Presentación y publicación de informes anuales (2020).	Publicación mensual de datos conformes a las normas de la IATI y presentación de informes anuales al CAD de la OCDE y a las Naciones Unidas.
		El 50% de los datos financieros de la OIT se publican en documentos de la IATI relativos a la OIT (2020).	90%
C.1.2. 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 y los departamentos técnicos pertinentes.	No procede.	50%
C.1.3. Consumo de agua en la sede de la OIT.	Inventario ambiental anual.	17 540 m^3 (2019).	Reducción del 5%.
C.1.4. Huella de carbono de la OIT debida a los viajes aéreos.	Inventario ambiental anual.	19 057 tCO_2 (2018-2019).	Reducción del 10%.
Producto C.2. Mayor fiabilidad y capacidad de las infraestructuras físicas y digitales para apoyar las nuevas modalidades de trabajo y la continuidad de las actividades institucionales			
C.2.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025.	Informes sobre la aplicación de la Estrategia de la Tecnología de la Información.	No procede.	Alcanzar o rebasar las metas establecidas para 2022-2023.
C.2.2. Número de aplicaciones existentes que se han migrado al nuevo sistema integrado de gestión en el lugar de trabajo.	Informe de situación sobre el proyecto de desarrollo del nuevo sistema.	No procede.	Migración del 50% de las aplicaciones.
C.2.3. 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.	Únicamente se ha modificado el formato de las publicaciones de la serie «Documentos de trabajo» para su publicación a través de la plataforma de publicación digital (2020).	Modificación del formato del 30% de las publicaciones que se prevé migrar para su publicación digital.
C.2.4. Aplicación de las normas mínimas de accesibilidad a los informes de referencia que se produzcan en la sede.	Informes de desempeño del servicio de la sede encargado de la producción de publicaciones.	No procede.	Producción del 100% de los informes de referencia con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto C.3. Políticas y sistemas mejorados para mantener una fuerza de trabajo muy competente, motivada y diversa			
C.3.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.	Informe sobre la aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos.	No procede.	Alcanzar o rebasar las metas establecidas para 2022-2023.
Producto C.4. Mayor capacidad institucional para introducir cambios, innovaciones y mejoras constantes			
C.4.1. Número de métodos de trabajo nuevos o mejorados, desarrollados gracias a la innovación en los siguientes ámbitos: calidad, adaptación a los usuarios, transparencia, eficiencia y dinámicas de equipo.	Sistema de seguimiento de las innovaciones institucionales.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 10% con respecto al criterio de referencia para cada uno de los ámbitos pertinentes.
C.4.2. Número de miembros del personal que participan en iniciativas de innovación durante el bienio (cultura de innovación)	Sistema de seguimiento de las innovaciones institucionales.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento del 10% con respecto al criterio de referencia.
C.4.3 Percepciones de los miembros del personal de la innovación en la OIT.	Encuesta de salud organizacional.	Se determinará a finales de 2021.	Aumento de un cuartil en comparación con el valor de referencia correspondiente al sector público.

* Indicador correspondiente a la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025.

Apéndice II

Resumen de las correspondencias entre las metas de los ODS y los resultados de políticas previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023

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

6. En el cuadro que figura a continuación se enumeran las principales metas de los ODS a las que la OIT contribuirá directamente en 2022-2023, a través de los resultados previstos en su propio programa. También figuran en el cuadro los 14 indicadores de los ODS que se han incorporado en el marco de resultados de la OIT (apéndice I); dichos indicadores se 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 los resultados y los objetivos estratégicos de la OIT. En el presente cuadro se incluyen dos metas adicionales de los ODS (5.1 y 10.3), que no figuraban en el programa de trabajo para 2020-2021, en las que se tienen en cuenta las enseñanzas extraídas de la ejecución del programa en 2020.

Cuadro II.1. Correspondencias entre el marco de resultados de la OIT para 2022-2023 y los ODS

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
	1.1. Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día.	1.1.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de la pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural).	Todos los resultados
	1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables.	1.3.1. Proporción de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosada por sexo, con criterios de distinción entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo y los pobres y los grupos vulnerables.	Resultado 8
	3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales y de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.		Resultado 8

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.		Resultado 5
	4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.		Resultado 5
	4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.		Resultado 5 Resultado 6
5 IGUALDAD DE GÉNERO	5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.		Resultado 1 Resultado 2 Resultado 6 Resultado 7
	5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.		Resultado 6 Resultado 7
	5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.		Resultado 6 Resultado 8
	5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos.	Resultado 1 Resultado 6

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	8.2.1. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada.	Resultado 3 Resultado 4
	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	8.3.1. Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo.	Resultado 1 Resultado 3 Resultado 4
	8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.		Resultado 3 Resultado 4
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.	Todos los resultados
	8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	8.6.1. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación.	Resultado 3 Resultado 5
	8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.	8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad.	Resultado 7

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos 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 7
	8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	8.b.1. Existencia de una estrategia nacional para el empleo juvenil desarrollada y puesta en práctica como estrategia diferenciada o como parte de una estrategia nacional de empleo.	Resultado 3
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	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 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	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 2 Resultado 6 Resultado 7
	10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.	10.4.1. Proporción del PIB generada por el trabajo, que comprende los salarios y las transferencias de protección social.	Todos los resultados
	10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.	10.7.1. Costo de la contratación a cargo del trabajador como proporción de los ingresos mensuales percibidos en el país de destino.	Resultado 7

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados previstos de la OIT
	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 2
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.		Resultado 1 Resultado 2 Resultado 7
	16.7. Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas en todos los niveles que respondan a las necesidades.		Resultado 1
	17.14. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.		Todos los resultados
	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

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.	El sistema multilateral ha de hacer frente a nuevas presiones de distinto tipo. La evolución del panorama económico y geopolítico determina la configuración de los programas económicos, sociales y del mundo del trabajo a nivel internacional, así como de la gobernanza internacional. 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. Estas soluciones pueden repercutir en la eficacia del funcionamiento de los órganos rectores de la OIT.	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.
2. Los mandantes y donantes modifican su compromiso con la promoción del trabajo decente.	Incremento/disminución de la tasa de consecución de los resultados acordados o del nivel de contribuciones extrapresupuestarias. Un Estado Miembro o un asociado externo influyente retira su apoyo a la OIT.	Las consecuencias económicas y sociales derivadas de la COVID-19, las limitaciones presupuestarias y las tensiones de carácter más general provocadas por la aceleración del ritmo de cambio ejercen presiones sobre el capital político y presupuestario que los Gobiernos invierten en la promoción del trabajo decente. El Programa y Presupuesto trata de responder a esas presiones y de encauzarlas convenientemente. Sin embargo, el entorno normativo es inestable, lo que exige que la OIT sea capaz de adaptase y de dar respuestas innovadoras.	La OIT: 1) utilizará sus redes y herramientas de seguimiento estadístico y de políticas para alertar a los interlocutores sociales de la evolución de las circunstancias; 2) publicará estudios de investigación y emprenderá actividades de promoción para demostrar la pertinencia y la rentabilidad social y económica de las inversiones realizadas en apoyo del trabajo decente; 3) establecerá nuevas alianzas estratégicas y reforzará las existentes, especialmente en el marco de foros nacionales e internacionales sobre políticas, y 4) actuará con rapidez para impulsar 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.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
3. Un cambio radical en las políticas o prácticas de las Naciones Unidas relacionadas con la coordinación interinstitucional y el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo repercute en el papel y la influencia de la OIT y de sus políticas, productos y servicios a escala nacional e internacional.	Se ven afectados el liderazgo y los progresos de la OIT en la aplicación del Programa de Trabajo Decente en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas así como la promoción de una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19.	La reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (SNUD), que comprende el reforzamiento del sistema de coordinadores residentes y la introducción de cambios en los sistemas de financiación, rendición de cuentas y presentación de informes, puede presentar oportunidades y retos importantes para el mandato normativo de la OIT, el tripartismo, las operaciones de la Organización en los países y la integración de las prioridades de los Programas de Trabajo Decente por País en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Marcos de Cooperación). Ya se han establecido los principales elementos constituyentes, se han impartido las orientaciones esenciales y se ha elaborado una estructura de gestión y coordinación, cuyo funcionamiento se seguirá reforzando con el fin de orientar las diversas esferas de actividad. La OIT ha aumentado su visibilidad e influencia en el contexto del Marco de las Naciones Unidas para la respuesta inmediata a las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19. Sin embargo, la financiación sostenible de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, en particular de la Oficina de Coordinación del Desarrollo (OCD) y del sistema de coordinadores residentes, sigue siendo una cuestión que genera gran incertidumbre.	La Oficina seguirá participando activamente en la reforma de las Naciones Unidas y en los esfuerzos desplegados a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de reconstruir para mejorar. Seguirá trabajando con el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a todos los niveles, así como con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas, para apoyar una aplicación productiva y mutuamente beneficiosa de la reforma de las Naciones Unidas, asegurando el reconocimiento del tripartismo y de la función normativa de la OIT en los procesos relativos a los análisis comunes sobre los países y el Marco de Cooperación. Se desplegarán esfuerzos destinados a promover una recuperación centrada en las personas y asociada al trabajo decente para todos gracias a alianzas más sólidas y a la coherencia normativa con otras organizaciones en el contexto de la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de la respuesta a la COVID-19 (por ejemplo, la OIM, la FAO y el PNUD). La Oficina mantendrá informados al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo y recibirá orientaciones de los mandantes.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
4. La información sobre la gestión y los datos de la OIT sobre la obtención de resultados duraderos, sostenibles y con el impacto previsto son insuficientes o poco convincentes.	Una asignación ineficaz de fondos o la imposibilidad de lograr los resultados previstos en el Programa y Presupuesto o en los proyectos financiados con recursos extrapresupuestarios, lo que afecta a la confianza de las partes interesadas y a 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 una orientación estratégica a este respecto. En 2019 la OIT estableció un marco de resultados innovador con indicadores de resultados a nivel del impacto, los resultados previstos y los productos. Sobre la base de la experiencia adquirida en la lucha contra la COVID-19 y las enseñanzas extraídas de las evaluaciones, la OIT está mejorando sus procesos de gestión basada en los resultados, prestando particular atención a prioridades específicas, la asignación integrada de recursos y los resultados a nivel de los países.	Se adoptarán nuevas medidas para mejorar la formulación estratégica del presupuesto, la programación a nivel de los países y la utilización integrada de todos los recursos. Se actualizará el sistema IRIS y se establecerá un cuadro interactivo de control en tiempo real para hacer un mejor seguimiento de los recursos y de los progresos en la ejecución de los programas. La OIT seguirá mejorando sus actividades de cooperación para el desarrollo a fin de demostrar su contribución a los resultados del Programa y Presupuesto, y las ajustará a las necesidades de los mandantes haciendo gala de una mayor transparencia y rendición de cuentas y obteniendo resultados de calidad, de conformidad con su Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025. La Oficina seguirá adoptando medidas para solucionar los problemas detectados por las evaluaciones y los análisis externos, como los que realiza la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), a fin de mejorar su gestión basada en los resultados y sus actividades de cooperación para el desarrollo.
5. Los productos de la OIT no logran explicar claramente y de manera convincente análisis complejos o que pueden ser controvertidos, ni promover eficazmente logros importantes.	Los principales encargados de adoptar decisiones no consultan los productos de la OIT o rechazan el asesoramiento que estos proporcionan, lo que entraña daños a la reputación de la Organización que podrían evitarse y socava la percepción de su pertinencia.	La OIT publica comparaciones entre países y adopta posiciones sobre temas socioeconómicos que pueden incomodar a algunos grupos. La OIT debe utilizar una gama de herramientas que permitan a los responsables de la toma de decisiones y a las personas influyentes estar al tanto de los nuevos análisis, mensajes y orientaciones de la Organización.	La OIT reforzará la planificación estratégica de la comunicación para garantizar la difusión eficaz de conocimientos precisos y basados en datos empíricos entre los destinatarios principales, utilizando múltiples canales para lograr un mayor uso e impacto de su base de conocimientos.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
6. La OIT no atrae, contrata ni retiene a personal con las competencias profesionales necesarias para responder a la evolución de las exigencias estratégicas y operativas.	Descontento de las partes interesadas con respecto a los avances en la aplicación del Programa de Trabajo Decente; productos de escasa calidad; prácticas de trabajo poco eficientes, pérdida de recursos especializados.	La búsqueda de personal cualificado que ayude a dar respuesta a las necesidades relacionadas con el futuro del trabajo se intensifica, lo que da lugar a una fuerte competencia entre los organismos de las Naciones Unidas. Las aptitudes y competencias profesionales del personal de la OIT están evolucionando para adecuarse a las exigencias de la Agenda 2030, el Plan estratégico de la OIT para 2022-2025 y la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT.	La OIT seguirá ampliando sus actividades de divulgación para atraer a personal competente y diverso. La Oficina reforzará su planificación de los recursos humanos (incluida la planificación de la sucesión), la contratación basada en la competencia, la capacitación y el desarrollo del personal, y modernizará las políticas de recursos humanos pertinentes para hacer más atractiva sus ofertas de trabajo como entidad empleadora.
7. 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.	La sensibilización con respecto a la lucha contra el fraude está mejorando en la OIT, como lo demuestra la creciente remisión de asuntos a la Oficina de Auditoría Interna y Control. 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.	La OIT cuenta con un conjunto consolidado de controles internos y de gestión para luchar contra el fraude y la corrupción. Se está llevando a cabo una evaluación del riesgo de fraude. Es probable que, como resultado de esa evaluación, se desarrolle una nueva generación de herramientas para luchar contra el fraude.
8. 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.	Los ataques cibernéticos están aumentando en todo el mundo, tanto con respecto a su frecuencia como con respecto a su efecto en las actividades. La OIT se basa en las plataformas informáticas para fines de comunicación, investigación, difusión de conocimientos, formulación de políticas, procesamiento de transacciones y apoyo en la toma de decisiones. Sus archivos y bases de datos contienen información que puede ser delicada desde el punto de vista político o económico. Al igual que otras organizaciones, la OIT tiene dificultades para lograr el nivel necesario de sensibilización y de disciplina en cuestiones de seguridad informática. La protección de los datos personales se está sometiendo a un mayor escrutinio.	El enfoque de la OIT con respecto a la seguridad de la información ha recibido recientemente el certificado de conformidad con la norma ISO/IEC 27001:2013, la norma internacional sobre seguridad informática. La OIT sigue examinando constantemente las nuevas amenazas, mitiga las posibles vulnerabilidades y adopta las medidas correctivas adecuadas. Se están examinando los principios comunes sobre la privacidad de los datos en el marco de la iniciativa de las Naciones Unidas «Pulso Mundial» y como respuesta a los nuevos reglamentos de protección de datos.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
9. 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.	La pandemia de COVID-19 podría alterar las actividades en 2022-2023. Las instalaciones y el personal de las Naciones Unidas están expuestos a sufrir ataques debidos a conflictos armados, terrorismo, delincuencia y desórdenes públicos. La OIT también lleva a cabo actividades en países vulnerables a los desastres naturales y en zonas donde se han producido conflictos recientes. Su estrategia requiere que amplíe su labor en Estados frágiles.	El Equipo de Dirección (y el Equipo de Gestión de Crisis) seguirán examinando la evolución de la pandemia de COVID-19 y otras crisis. Habrá una comunicación regular y continua con el personal sobre estas cuestiones, a fin de mejorar la resiliencia de la Oficina, según proceda. La OIT seguirá examinando y revisando sus enfoques relativos a las prácticas de continuidad de las actividades, sobre la base de las enseñanzas extraídas de la respuesta a la COVID-19 y a otras situaciones.

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. Atribución de recursos a los resultados en materia de políticas, por departamento y por programa en el terreno

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. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y reuniones regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales: la vigésima Reunión Regional Americana, en 2022, y la decimoquinta Reunión Regional Africana, en 2023. Determinados costos correspondientes al apoyo proporcionado por el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y el Departamento de Servicios Internos y Administración a esos órganos de gobernanza también han sido incluidos en esta partida a fin de dar una estimación más completa de los costos de esas reuniones.

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 2022-2023 *

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Parte I					
Órganos de gobernanza					
Conferencia Internacional del Trabajo	27 / 1	37 / 6	21 611 293	3 305 172	24 916 465
Consejo de Administración	31 / 8	37 / 11	15 668 625	2 579 317	18 247 942
Reuniones regionales principales	3 / 7	5 / 3	2 437 680	621 235	3 058 915
Oficina del Consejero Jurídico	13 / 2	1 / 11	3 483 261	157 984	3 641 245
	75 / 6	**82 / 7**	**43 200 859**	**6 663 708**	**49 864 567**

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Políticas					
Normas Internacionales del Trabajo	86 / 3	25 / 7	23 444 394	1 663 433	25 107 827
Política de Empleo	68 / 6	19 / 6	18 926 415	2 581 929	21 508 344
Empresas	50 / 0	15 / 0	13 565 800	2 682 476	16 248 276
Políticas Sectoriales	38 / 0	11 / 0	10 517 314	2 670 966	13 188 280
Gobernanza y Tripartismo	94 / 0	24 / 0	24 998 204	2 892 015	27 890 219
Condiciones de Trabajo e Igualdad	73 / 5	19 / 8	19 730 767	2 039 639	21 770 406
Protección Social	46 / 0	7 / 0	10 959 558	265 675	11 225 233
Investigaciones	70 / 0	19 / 7	18 324 157	1 443 670	19 767 827
Estadística	48 / 8	15 / 4	13 051 611	879 235	13 930 846
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	–	568 981	568 981
Oficina del Director General Adjunto	8 / 0	2 / 0	2 670 637	290 881	2 961 518
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	0 / 0	0 / 0	–	6 680 242	6 680 242
	582 / 10	**158 / 8**	**156 188 857**	**24 659 142**	**180 847 999**
Programas Exteriores y Alianzas					
Cooperación Multilateral	20 / 0	8 / 0	5 845 286	1 618 322	7 463 608
Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	17 / 5	5 / 10	4 912 800	304 297	5 217 097
Programas en África	232 / 11	256 / 0	51 947 071	26 721 722	78 668 793
Programas en las Américas	186 / 8	152 / 6	43 910 298	18 451 193	62 361 491
Programas en los Estados Árabes	52 / 10	33 / 0	13 803 571	4 815 432	18 619 003
Programas en Asia y el Pacífico	239 / 0	249 / 8	51 237 697	18 369 277	69 606 974
Programas en Europa y Asia Central	100 / 10	61 / 0	20 363 470	4 352 939	24 716 409
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	–	8 966 760	8 966 760
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0 / 0	0 / 0	–	1 836 535	1 836 535
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas del GNUDS	0 / 0	0 / 0	–	8 712 339	8 712 339
Oficina del Director General Adjunto	6 / 4	3 / 5	2 294 150	153 630	2 447 780
	856 / 0	**769 / 5**	**194 314 343**	**94 302 446**	**288 616 789**

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los Empleadores	26 / 0	5 / 6	6 933 143	3 327 179	10 260 322
Actividades para los Trabajadores	46 / 0	14 / 0	12 834 000	8 243 690	21 077 690
	72 / 0	**19 / 6**	**19 767 143**	**11 570 869**	**31 338 012**
Gestión y Reforma					
Servicios de apoyo					
Servicios Internos y Administración	35 / 9	97 / 7	21 267 327	23 609 622	44 876 949
Gestión de la Información y de las Tecnologías	113 / 10	64 / 11	33 241 446	18 912 812	52 154 258
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	20 / 5	30 / 2	13 716 944	1 889 456	15 606 400
Comunicaciones e Información al Público	41 / 0	14 / 0	11 125 816	1 561 813	12 687 629
Compras y Contratos	10 / 8	2 / 9	2 754 405	75 648	2 830 053
Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento	10 / 0	0 / 0	2 239 200	–	2 239 200
	231 / 8	**209 / 5**	**84 345 138**	**46 049 351**	**130 394 489**
Servicios de gestión					
Desarrollo de los Recursos Humanos	46 / 10	54 / 7	18 937 408	4 667 176	23 604 584
Gestión Financiera	42 / 7	38 / 0	15 201 783	362 599	15 564 382
Programación y Gestión Estratégicas	15 / 0	4 / 0	4 292 400	110 715	4 403 115
Oficina del Director General Adjunto	4 / 0	2 / 0	1 620 751	263 238	1 883 989
	108 / 5	**98 / 7**	**40 052 342**	**5 403 728**	**45 456 070**
Oficina del Director General	**10 / 0**	**14 / 0**	**5 401 169**	**1 324 152**	**6 725 321**
Control y evaluación					
Auditoría Interna y Control	10 / 3	3 / 9	3 136 504	245 796	3 382 300
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1 / 0	0 / 2	337 665	274 930	612 595
Gastos de auditoría externa	0 / 0	0 / 0	–	1 067 400	1 067 400
Función relativa a las Cuestiones de Ética	2 / 0	0 / 3	533 250	124 636	657 886
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 232 000	744 722	2 976 722
	21 / 3	**6 / 2**	**6 239 419**	**2 457 484**	**8 696 903**

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)				
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	9 / 10	3 811 699	38 618 469	42 430 168
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-6 303 318	–	-6 303 318
Total Parte I	**1 966 / 8**	**1 368 / 2**	**547 017 651**	**231 049 349**	**778 067 000**
Parte II. Gastos imprevistos	0 / 0	0 / 0	–	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones	0 / 0	0 / 0	–	–	–
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	0 / 0	0 / 0	–	11 698 000	11 698 000
Total (Partes I–IV)	**1 966 / 8**	**1 368 / 2**	**547 017 651**	**243 622 349**	**790 640 000**

* En dólares constantes de los Estados Unidos de 2020-2021 al tipo de cambio presupuestario de 1 franco suizo por dólar.

Políticas

4. Los recursos destinados a las políticas reforzarán la capacidad de la OIT para formular y proporcionar orientaciones en materia de políticas, y llevar a cabo actividades de sensibilización y programas de cooperación para el desarrollo que sean útiles, pertinentes y de calidad. Las asignaciones propuestas incluyen la creación de tres puestos técnicos adicionales. Las principales funciones de los departamentos son las siguientes:

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

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

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

8. 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.

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

10. 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.

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

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

13. 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.

14. La **Reserva para reuniones técnicas** está destinada a financiar la celebración de la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y, a reserva de la decisión del Consejo de Administración, otra reunión técnica.

Programas Exteriores y Alianzas

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

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

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

18. Las asignaciones propuestas para los **programas regionales** tienen en cuenta la creación de cinco puestos técnicos adicionales, uno en cada región.

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

20. 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, independientemente de su presencia formal en el país, con miras a mejorar la eficacia y la eficiencia de las actividades operacionales en los países.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

21. 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.

Gestión y Reforma

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

23. 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.

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

25. 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).

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

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

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento: Conocimientos especializados sobre metodologías para la innovación, la eficacia y eficiencia operativas, y la gestión de los cambios y los conocimientos que respaldan la prestación de servicios a los mandantes.

Control y evaluación

32. Los recursos destinados a esta cartera contribuirán a reforzar la eficacia del control y la supervisión de la utilización de los recursos confiados a la OIT y a afianzar la rendición de cuentas de la Oficina con respecto a la ejecución del Programa. Las asignaciones propuestas reflejan un aumento de los recursos destinados a la Función relativa a las Cuestiones de Ética. A continuación, se describen las principales funciones:

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

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

Otras asignaciones presupuestarias

38. 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.

39. *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 2022 y 2023 (lo que equivale a un total de unos 7 404 600 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.

40. *Caja de Pensiones del Personal de la OIT*: la asignación en valor real se mantiene en el mismo nivel (unos 305 000 dólares de los Estados Unidos) para cubrir los costos del último beneficiario con que cuenta la Caja.

41. *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 232 000 dólares de los Estados Unidos) se mantiene en el mismo nivel, en valor real, que en el bienio anterior.

42. *Caja del Seguro de Salud del Personal*: contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: esta asignación, que asciende a unos 27,4 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 2022-2023 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel del bienio anterior.

43. *Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento*: la asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 403 000 francos suizos por bienio (unos 403 000 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 7,2 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.

44. *Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales*: la asignación total de aproximadamente 1,5 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.

45. *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 millones de dólares de los Estados Unidos), en valor real, a la del bienio anterior.

46. *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 1,2 millones de dólares de los Estados Unidos) es igual en valor real a la del bienio anterior.

47. *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 1,4 millones de dólares de los Estados Unidos.

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

49. *Obligaciones por liquidar*: se asigna la suma de 2 000 dólares de los Estados Unidos para el pago en 2022-2023 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

50. 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.

51. 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.

52. 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

53. 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

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

a) para financiar los gastos presupuestarios, en espera del pago de las contribuciones o de otros ingresos, y

b) en casos excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, para proporcionar anticipos con que hacer frente a necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales.

55. *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.

56. *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 2022-2023.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

57. 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.

58. 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 7,2 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.

59. Al refrendar la Estrategia de la tecnología de la información 2018-2021, el Consejo de Administración apoyó, en principio, la reactivación del Fondo para los Sistemas de Tecnología de la Información, establecido originalmente en 2000, con una asignación bienal

orientativa de 9 millones de dólares de los Estados Unidos [1].

60. La cuantía exacta de la asignación debía determinarse en el contexto de las discusiones sobre futuros programas y presupuestos y las necesidades conexas, a fin de garantizar la disponibilidad de recursos de un bienio a otro.

61. La pandemia actual ha reforzado la necesidad de contar con sistemas sólidos, actualizados y seguros que permitan a la Oficina continuar cumpliendo eficazmente su mandato. Se propone financiar dos proyectos que se decidió aplazar el bienio anterior, con un costo total de 4,5 millones de dólares de los Estados Unidos:

a) la sustitución de la Intranet de la OIT con miras a normalizar la imagen de marca de la OIT, mejorar la comunicación y la colaboración, fortalecer la visión de «Una OIT», ayudar al personal a aprovechar la información disponible, aumentar la productividad y enriquecer la cultura de la OIT, y

b) la implantación del sistema de gestión de los registros electrónicos, a fin de proporcionar una solución eficaz para toda la Organización para la captura, el almacenamiento, la compilación, la recuperación, la difusión, el archivo y la retención de información de conformidad con las políticas establecidas.

[1] GB.331/PV, párr. 798

2. Detalles de los aumentos de los costos

	2020-2021 *	Estimaciones para 2022-2023 en dólares constantes de 2020-2021	Aumentos (disminuciones) del programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2022-2023	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES								
Órganos de gobernanza								
Conferencia Internacional del Trabajo	25 073 643	24 916 465	-157 178	-0,6	98 019	0,4	25 014 484	3,1
Consejo de Administración	18 493 785	18 247 942	-245 843	-1,3	189 787	1,0	18 437 729	2,3
Reuniones regionales principales	3 058 915	3 058 915	0	0,0	7 648	0,3	3 066 563	0,4
Oficina del Consejero Jurídico	3 641 245	3 641 245	0	0,0	69 680	1,9	3 710 925	0,5
	50 267 588	**49 864 567**	**-403 021**	**-0,8**	**365 134**	**0,7**	**50 229 701**	**6,3**
Políticas								
Normas Internacionales del Trabajo	25 107 827	25 107 827	0	0,0	419 512	1,7	25 527 339	3,2
Política de Empleo	21 726 144	21 508 344	-217 800	-1,0	319 862	1,5	21 828 206	2,7
Empresas	16 312 676	16 248 276	-64 400	-0,4	246 947	1,5	16 495 223	2,1
Políticas Sectoriales	13 188 280	13 188 280	0	0,0	218 971	1,7	13 407 251	1,7
Gobernanza y Tripartismo	27 523 019	27 890 219	367 200	1,3	447 817	1,6	28 338 036	3,5
Condiciones de Trabajo e Igualdad	21 770 406	21 770 406	0	0,0	351 957	1,6	22 122 363	2,8
Protección Social	10 858 033	11 225 233	367 200	3,4	247 127	2,2	11 472 360	1,4
Investigaciones	19 767 827	19 767 827	0	0,0	324 006	1,6	20 091 833	2,5
Estadística	13 496 446	13 930 846	434 400	3,2	205 380	1,5	14 136 226	1,8
Reserva para reuniones técnicas	568 981	568 981	0	0,0	22 320	3,9	591 301	0,1
Oficina del Director General Adjunto	2 961 518	2 961 518	0	0,0	-50 844	-1,7	2 910 674	0,4
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	6 680 242	6 680 242	0	0,0	104 683	1,6	6 784 925	0,8
	179 961 399	**180 847 999**	**886 600**	**0,5**	**2 857 738**	**1,6**	**183 705 737**	**22,9**

	2020-2021 *	Estimaciones para 2022-2023 en dólares constantes de 2020-2021	Aumentos (disminuciones) del programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2022-2023	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Programas Exteriores y Alianzas								
Cooperación Multilateral	7 463 608	7 463 608	0	0,0	126 723	1,7	7 590 331	0,9
Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	5 217 097	5 217 097	0	0,0	57 558	1,1	5 274 655	0,7
Programas en África	78 337 353	78 668 793	331 440	0,4	1 571 220	2,0	80 240 013	10,0
Programas en las Américas	61 935 841	62 361 491	425 650	0,7	959 445	1,5	63 320 936	7,9
Programas en los Estados Árabes	18 226 604	18 619 003	392 399	2,2	612 289	3,3	19 231 292	2,4
Programas en Asia y el Pacífico	69 172 573	69 606 974	434 401	0,6	2 963 545	4,3	72 570 519	9,0
Programas en Europa y Asia Central	24 282 009	24 716 409	434 400	1,8	475 404	1,9	25 191 813	3,1
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	8 966 760	8 966 760	0	0,0	71 015	0,8	9 037 775	1,1
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 836 535	1 836 535	0	0,0	28 779	1,6	1 865 314	0,2
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas del GNUDS	8 712 339	8 712 339	0	0,0	0	0,0	8 712 339	1,1
Oficina del Director General Adjunto	2 447 780	2 447 780	0	0,0	-56 659	-2,3	2 391 121	0,3
	286 598 499	**288 616 789**	**2 018 290**	**0,7**	**6 809 319**	**2,4**	**295 426 108**	**36,8**
Organizaciones de empleadores y de trabajadores								
Actividades para los Empleadores	10 260 322	10 260 322	0	0,0	158 059	1,5	10 418 381	1,3
Actividades para los Trabajadores	21 077 690	21 077 690	0	0,0	277 373	1,3	21 355 063	2,7
	31 338 012	**31 338 012**	**0**	**0,0**	**435 432**	**1,4**	**31 773 444**	**4,0**
Gestión y Reforma								
Servicios de apoyo								
Servicios Internos y Administración	44 876 949	44 876 949	0	0,0	394 557	0,9	45 271 506	5,6
Gestión de la Información y de las Tecnologías	52 154 258	52 154 258	0	0,0	572 406	1,1	52 726 664	6,6
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	15 978 419	15 606 400	-372 019	-2,3	54 599	0,3	15 660 999	1,9
Comunicaciones e Información al Público	12 687 629	12 687 629	0	0,0	218 073	1,7	12 905 702	1,6
Compras y Contratos	2 830 053	2 830 053	0	0,0	44 081	1,6	2 874 134	0,4
Unidad de Innovación y Gestión del Conocimiento	0	2 239 200	2 239 200	100,0	56 160	2,5	2 295 360	0,3
	128 527 308	**130 394 489**	**1 867 181**	**1,5**	**1 339 876**	**1,0**	**131 734 365**	**16,4**

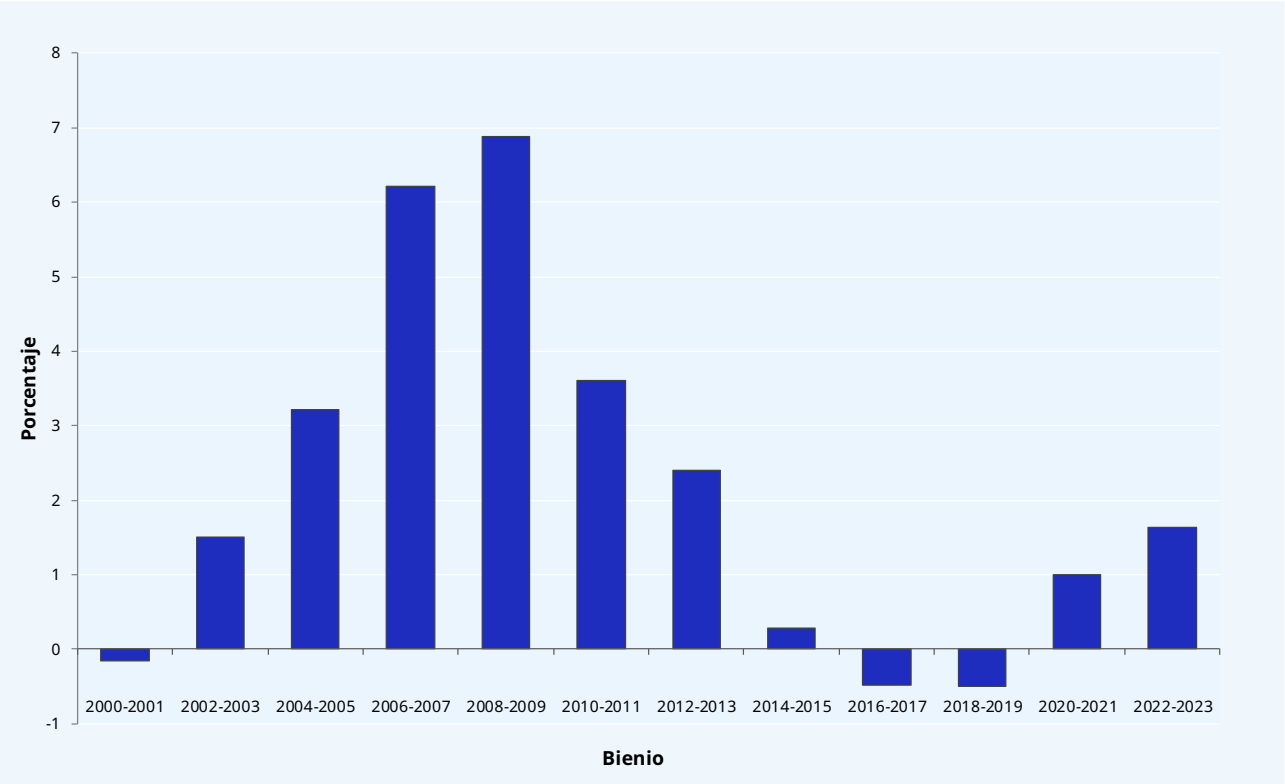
	2020-2021 *	Estimaciones para 2022-2023 en dólares constantes de 2020-2021	Aumentos (disminuciones) del programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2022-2023	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Servicios de gestión								
Desarrollo de los Recursos Humanos	23 750 884	23 604 584	-146 300	-0,6	78 611	0,3	23 683 195	2,9
Gestión Financiera	15 564 382	15 564 382	0	0,0	1 540	0,0	15 565 922	1,9
Programación y Gestión Estratégicas	4 403 115	4 403 115	0	0,0	55 053	1,3	4 458 168	0,6
Oficina del Director General Adjunto	2 385 589	1 883 989	-501 600	-21,0	-69 672	-3,7	1 814 317	0,2
	46 103 970	**45 456 070**	**-647 900**	**-1,4**	**65 532**	**0,1**	**45 521 602**	**5,7**
Oficina del Director General	6 978 521	6 725 321	-253 200	-3,6	-86 990	-1,3	6 638 331	0,8
Control y evaluación								
Auditoría Interna y Control	3 382 300	3 382 300	0	0,0	50 814	1,5	3 433 114	0,4
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	612 595	612 595	0	0,0	9 225	1,5	621 820	0,1
Gastos de auditoría externa	1 067 400	1 067 400	0	0,0	31 307	2,9	1 098 707	0,1
Función relativa a las Cuestiones de Ética	297 242	657 886	360 644	121,3	4 716	0,7	662 602	0,1
Evaluación	2 976 722	2 976 722	0	0,0	37 620	1,3	3 014 342	0,4
	8 336 259	**8 696 903**	**360 644**	**4,3**	**133 682**	**1,5**	**8 830 585**	**1,1**
Otras asignaciones presupuestarias	42 430 168	42 430 168	0	0,0	1 042 289	2,5	43 472 457	5,4
Ajuste por movimientos de personal	-6 303 318	-6 303 318	0	0,0	-105 792	1,7	-6 409 110	-0,8
TOTAL PARTE I.	**774 238 406**	**778 067 000**	**3 828 594**	**0,5**	**12 856 220**	**1,7**	**790 923 220**	**98,4**

	2020-2021 *	Estimaciones para 2022-2023 en dólares constantes de 2020-2021	Aumentos (disminuciones) del programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2022-2023	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS	15 526 594	11 698 000	-3 828 594	-24,7	52 700	0,5	11 750 700	1,5
TOTAL (PARTES I-IV)	**790 640 000**	**790 640 000**	**0**	**0,0**	**12 908 920**	**1,6**	**803 548 920**	**100,0**

* Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan los recursos del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza. Con objeto de facilitar la comparación con las cifras correspondientes a 2022-2023, se ha reformulado el presupuesto para 2020-2021 a fin de tener en cuenta: *a)* el valor reevaluado del presupuesto recalculado al tipo de cambio presupuestario de 1 franco suizo por dólar de los Estados Unidos, y *b)* la financiación del sistema de coordinadores residentes del GNUDS con los ahorros que se obtengan del aumento de la eficiencia y de reducciones programáticas en la Parte I del presupuesto.

62. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2022-2023. 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

63. 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 2020-2021 con el presupuesto propuesto para 2022-2023.

64. 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 2022-2023 para cada ubicación geográfica, y por concepto de gasto.

65. 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 Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el periodo presupuestario, estas se extrapolan al bienio 2022-2023 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.

66. 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 2021, 2022 y 2023, que son, respectivamente, del 0,1 por ciento, del 0,2 por ciento y del 0,5 por ciento. Salvo indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2021-2023.

67. 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 2020 se han ajustado en función de la tasa de inflación prevista para 2021, 2022 y 2023, 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 2022-2023

Región	Aumento porcentual
África	4,4
Américas	3,4
Estados Árabes	12,9
Asia y el Pacífico	2,9
Europa	4,2

68. 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 2021, 2022, y 2023, ya que algunas tasas de inflación consignadas en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 han sido inferiores a lo previsto.

69. En el cuadro A2-2 se resumen los ajustes de los costos por concepto de gasto para 2022-2023 para toda la Oficina. Los ajustes representan un aumento neto de aproximadamente 12,9 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a una tasa media del 1,6 por ciento para el bienio 2022-2023.

▶ Cuadro A2-2. Ajustes de los costos por concepto de gasto para 2022-2023
(en dólares de los EE.UU. de 2020-2021)

Concepto de gasto	Presupuesto (en dólares constantes de los EE.UU.)	Ajustes de los costos	Ajuste porcentual en el bienio
Gastos de personal	547 017 651	9 475 435	1,7
Viajes en comisión de servicio	12 394 975	406 372	3,3
Servicios contractuales	38 659 745	183 837	0,5
Gastos generales de funcionamiento	54 155 729	869 292	1,6
Suministros y materiales	2 865 672	53 048	1,9
Mobiliario y equipo	3 902 636	2 842	0,1
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	7 404 600	0	0,0
Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	84 361 790	908 279	1,1
Otros gastos	39 877 202	1 009 815	2,5
Total	**790 640 000**	**12 908 920**	**1,6**

Gastos de personal

70. Los gastos de personal representan aproximadamente el 69 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y el aumento correspondiente de los gastos en 9,5 millones de dólares (1,7 por ciento) constituye el mayor cambio en términos absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2022-2023 refleja el reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

71. 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

72. 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.

73. Los costos normalizados para 2022-2023 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 2022-2023 se ha previsto un aumento medio de los costos normalizados del 1,8 por ciento.

74. *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 y reflejan los ajustes por costo de vida en esos lugares y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

75. *Categoría de servicios generales*: las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 67 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. Habida cuenta de la inflación negativa en 2020 y las estimaciones actualmente bajas para 2021, se sobreestimaron las asignaciones previstas para cubrir los aumentos en 2020-2021.

76. 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

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

Gastos generales de funcionamiento

78. *Servicios públicos de suministro*: aunque los precios del gasóleo siguen siendo volátiles e inciertos, se ha incluido una disminución de un 25 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2022-2023. Para Ginebra, se ha incorporado en las estimaciones un aumento de alrededor del 8,5 por ciento en los gastos de electricidad. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa de inflación local, según las previsiones del FMI.

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

Suministros y materiales

80. El gasto en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones ha aumentado en un 4,9 por ciento de media anual.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

81. La Cooperación Técnica con Cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación de los lugares de destino, y dan como resultado un aumento medio del 1,6 por ciento. Asimismo, se ha previsto una disminución del 6,1 por ciento anual en la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) para reflejar la inflación local prevista en el Uruguay, expresada en dólares de los Estados Unidos. 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

82. 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

83. 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.

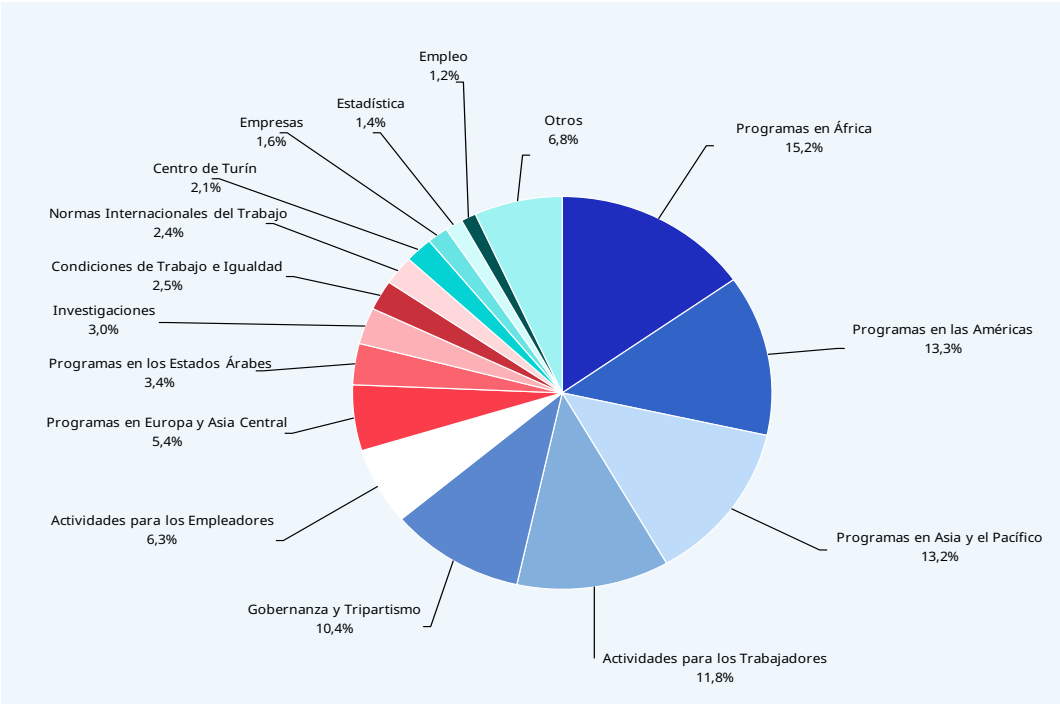
3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2022-2023 (en dólares constantes de los EE.UU. de 2020-2021)	2022-2023 (ajustado en dólares de los EE.UU.)
Políticas	6 680 242	6 784 925
Programas en África	9 347 786	9 494 271
Programas en las Américas	5 696 706	5 785 977
Programas en los Estados Árabes	2 585 035	2 625 544
Programas en Asia y el Pacífico	6 730 971	6 836 449
Programas en Europa y Asia Central	1 705 271	1 731 994
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 836 535	1 865 314
Actividades para los Empleadores	2 842 622	2 887 167
Actividades para los Trabajadores	5 949 110	6 042 336
	43 374 278	**44 053 977**

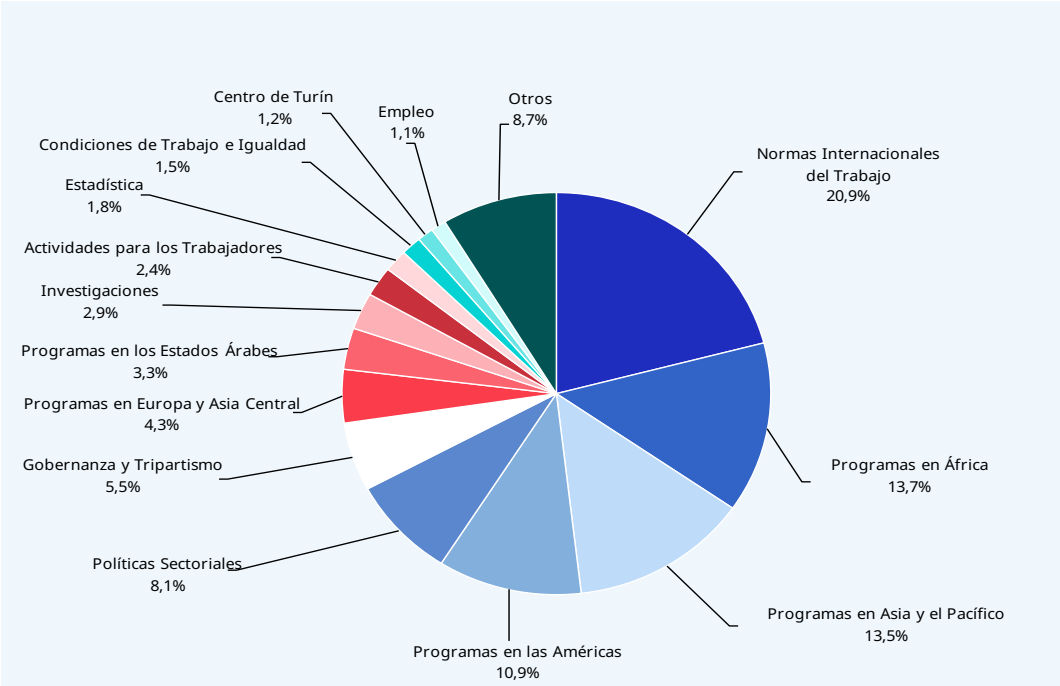
4. Atribución de recursos a los resultados en materia de políticas, por departamento y por programa en el terreno

84. En los siguientes gráficos se muestra la participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas de la OIT en el terreno en el gasto total con cargo al presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas.

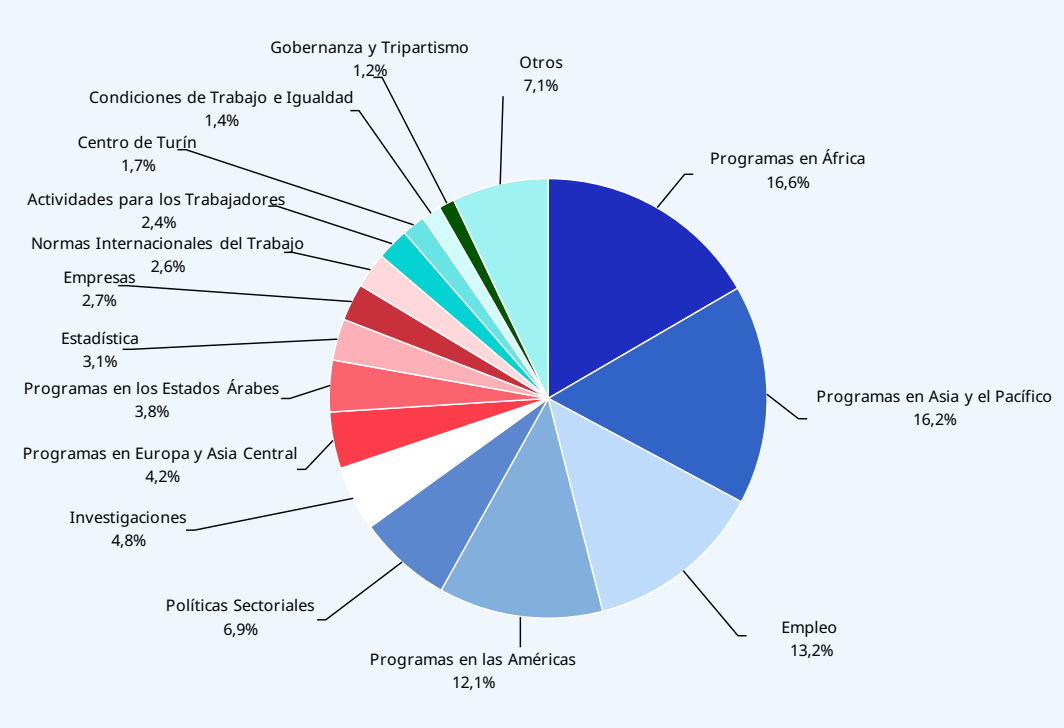
Resultado 1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo
102 661 549 dólares de los Estados Unidos



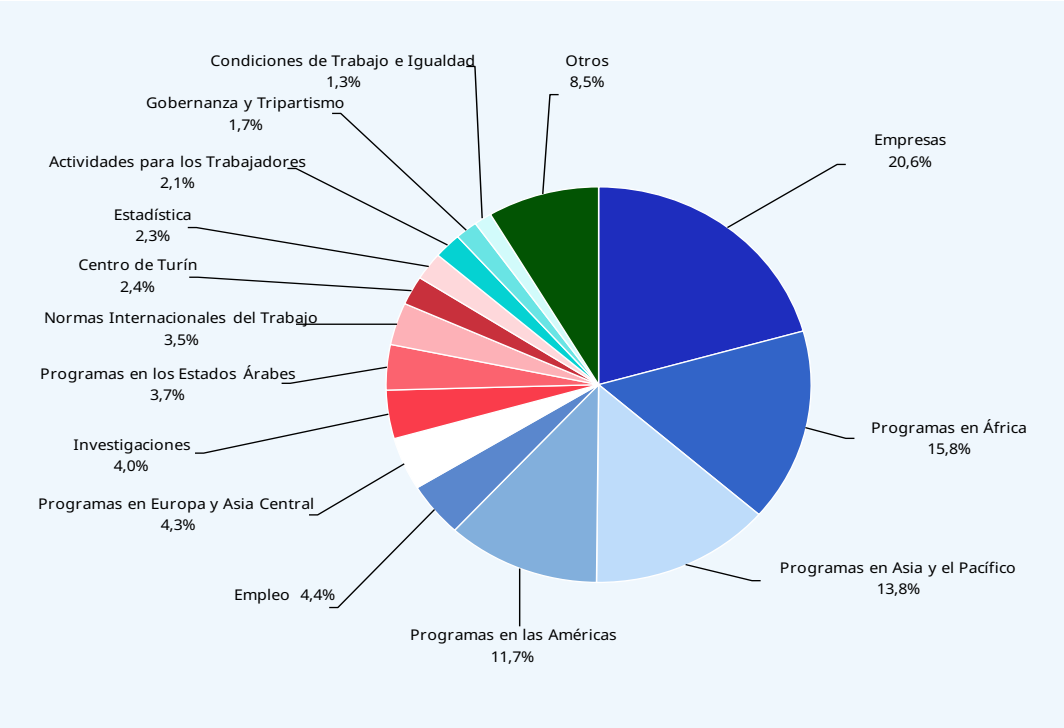
Resultado 2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo
57 179 861 dólares de los Estados Unidos



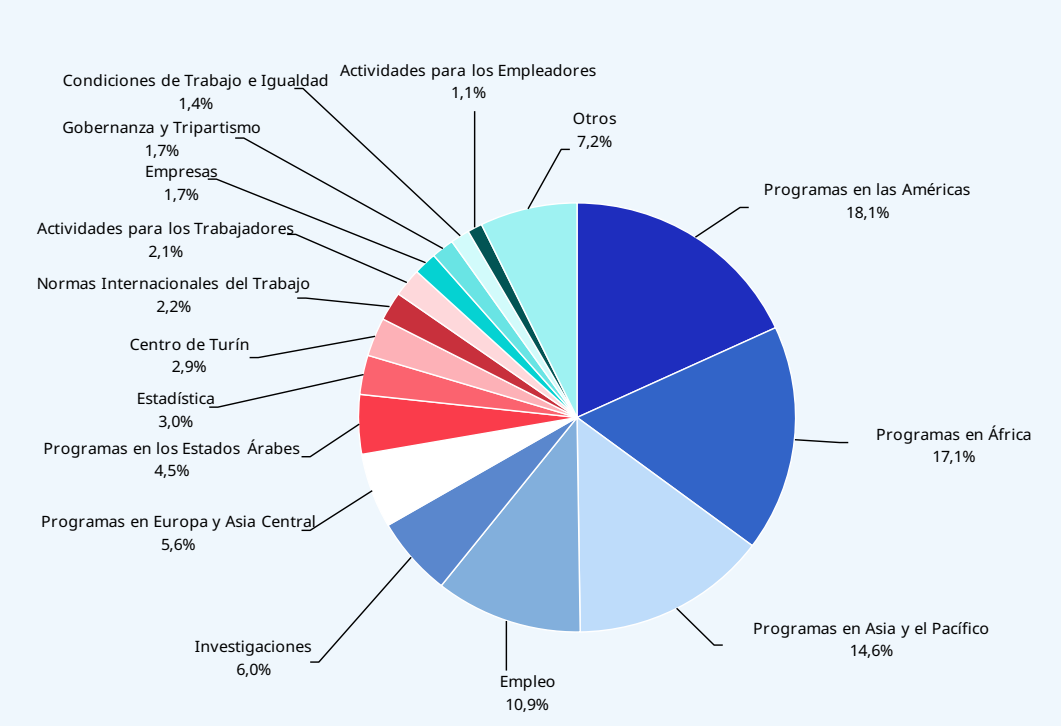
▶ Resultado 3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos
70 088 189 dólares de los Estados Unidos



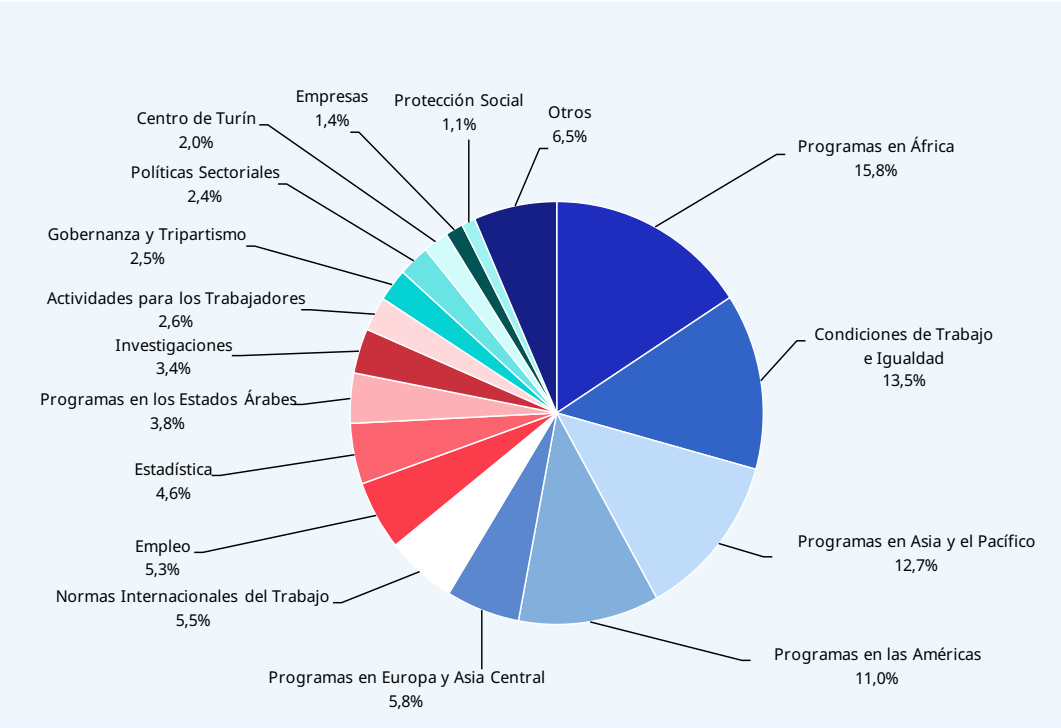
▶ Resultado 4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente
49 213 002 dólares de los Estados Unidos



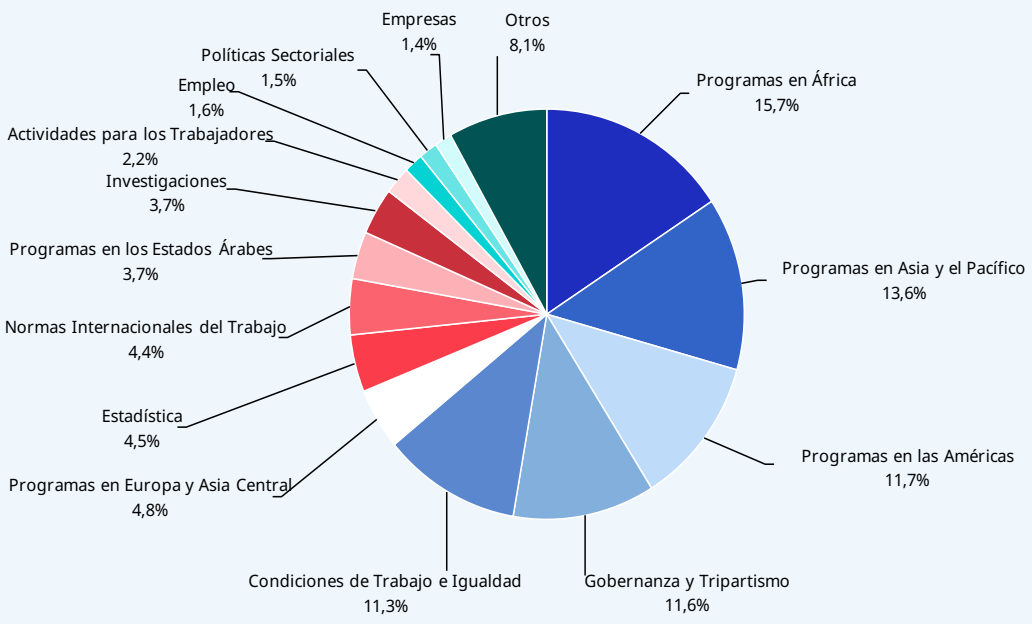
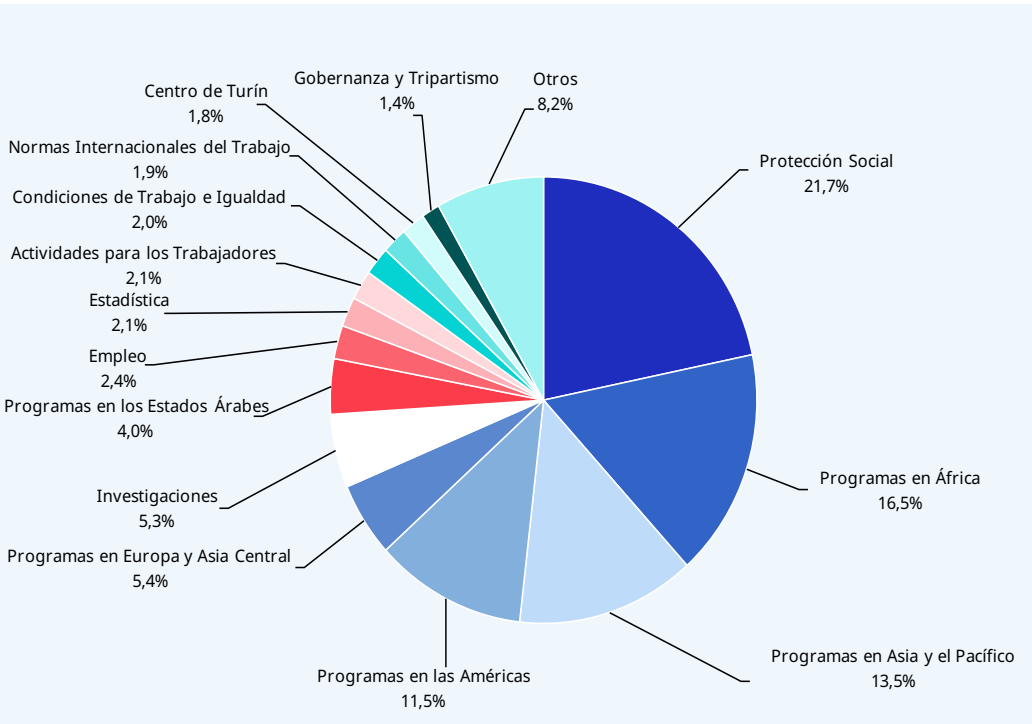
▶ Resultado 5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo
42 052 913 dólares de los Estados Unidos



▶ Resultado 6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo
41 044 450 dólares de los Estados Unidos



▶ Resultado 7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos
95 501 460 dólares de los Estados Unidos



▶ Resultado 8. Protección social completa y sostenible para todos
43 061 376 dólares de los Estados Unidos